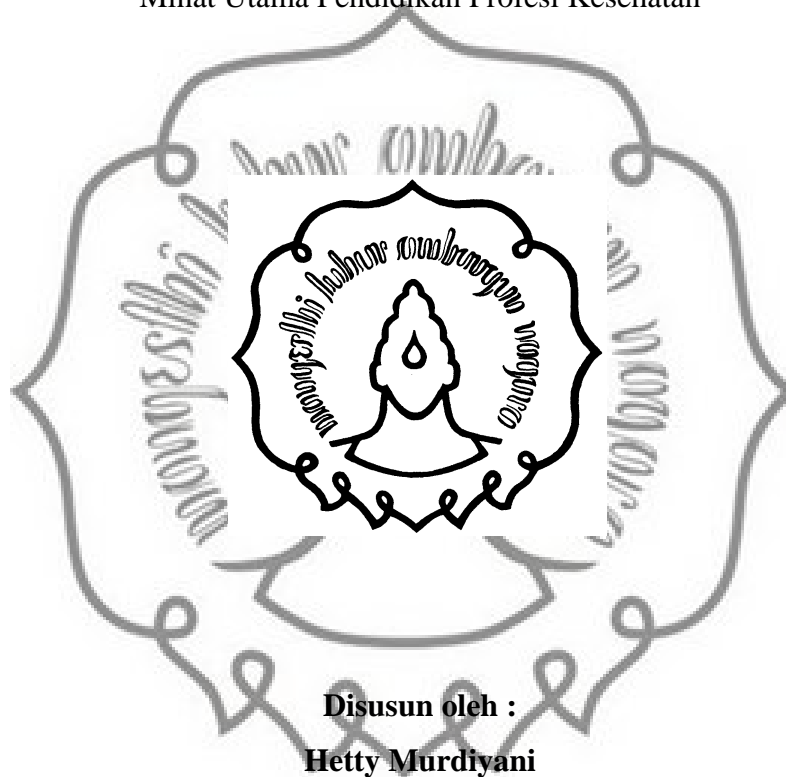


**PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP**
(Studi Kasus Di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya)

TESIS

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Magister
Program Studi Magister Kedokteran Keluarga
Minat Utama Pendidikan Profesi Kesehatan



Disusun oleh :
Hetty Murdiyani
NIM. S540209308

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA
2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia pendidikan tinggi di Indonesia akhir-akhir demikian pesatnya. Ditinjau dari segi kuantitas, hampir di setiap provinsi paling sedikit terdapat satu perguruan tinggi negeri (PTN) dan beberapa perguruan tinggi swasta (PTS). Jika dilihat dari program pendidikan yang ditawarkan pun, sudah banyak sekali ragamnya, baik dari jenis program pendidikan keahlian (D1, D2 dan D3), sampai program pendidikan akademik (S1, S2 dan S3). Peningkatan jumlah institusi tersebut tentunya juga diikuti dengan bertambahnya sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang kegiatan akademik di setiap institusi tersebut.

Salah satu faktor yang paling penting yang harus diperhatikan dan dioptimalkan pengembangannya oleh organisasi dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Bagi organisasi, keberadaan manusia merupakan sumber daya yang penting. Apabila dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya dalam organisasi seperti modal dan material, maka manusia adalah yang terpenting diantara faktor-faktor tersebut. Setinggi dan selengkap apapun teknologi yang digunakan dalam organisasi, jika tanpa manusia yang mengoperasikan akan sia-sia teknologi tersebut. Bahkan dapat dikatakan pula bahwa eksistensi suatu organisasi tergantung pada manusia-manusia yang terlibat didalamnya. Permasalahannya adalah bagaimana suatu organisasi dapat memiliki sumber daya manusia yang kompeten sesuai peran dan tugasnya sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut. Suatu

organisasi, apapun bentuknya, selalu membutuhkan individu-individu yang mempunyai potensi dan memiliki kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi.

Perguruan tinggi merupakan organisasi yang sangat bergantung pada kinerja SDM yang menjadi anggotanya, dan dalam hal ini termasuk dosen sebagai salah satu bagian dari SDM yang ada. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional. Kompetensi dosen menentukan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen. Dosen yang kompeten untuk melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Dirjen Dikti, 2010).

Dosen menjadi parameter penting dalam proses pengendalian kelembagaan perguruan tinggi karena kedudukannya yang sangat sentral, menempatkan dosen sebagai SDM utama pemegang kunci operasional tugas dan tanggung jawab perguruan tinggi. Dengan kemampuan profesional dan hubungan yang dekat dengan mahasiswa dan sejawat, dosen sangat menentukan perkembangan institusi, mempengaruhi lingkungan intelektual dan sosial kehidupan kampus. Oleh sebab itu, segala upaya yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dosen sebagai tenaga pengajar di perguruan tinggi secara komprehensif perlu dilakukan agar

fungsi dan perannya dapat terlaksana secara maksimal guna tercapainya tujuan organisasi.

Universitas Muhammadiyah Surabaya merupakan institusi yang bergerak di bidang jasa pendidikan. Dalam rangka menghasilkan suatu produk yang berkualitas tentunya harus pula dibutuhkan proses yang baik dan berkualitas, selalu ada upaya untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi meliputi aspek kognitif, afektif maupun psikomotor. Dalam upayanya tersebut, dosen sebagai tenaga pengajar dituntut untuk memiliki kemampuan dan kinerja yang baik. Menurut Wirawan dalam Margiati (2010), konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja atau *performance* adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau individu-individu pada suatu pekerjaan atau suatu profesi tertentu. Kinerja yang sering juga disebut sebagai prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan pada waktu tertentu.

Keberhasilan dosen dalam kegiatan belajar mengajar ditentukan oleh kinerja dosen sebagai tenaga pendidik. Jika kinerja dosen baik maka hasil proses belajar mengajar akan baik pula, sehingga berdampak signifikan terhadap mutu lulusan yang dihasilkan dalam sebuah institusi pendidikan. Kinerja dosen penting dalam mencapai tujuan pembelajaran yang optimal.

Parameter kinerja dosen yang baik tentunya mengacu pada pencapaian hasil pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dan hal inilah yang tampaknya masih belum bisa dicapai oleh dosen yang berada di lingkungan Universitas Muhammadiyah Surabaya, khususnya di Fakultas Ilmu Kesehatan. Sebagai contoh, berdasarkan hasil laporan evaluasi diri Program Studi D3 Kebidanan, produktivitas penelitian yang

dilakukan oleh dosen masih sangat minim. Sampai dengan tahun 2009 yang lalu, belum ada penelitian yang mendapat pendanaan dari DP2M Dikti (Muhammadiyah, 2009). Di Program Studi Analis Kesehatan pun hampir tidak jauh beda (Muhammadiyah, 2009). Kalaupun ada, penelitian tersebut dilaksanakan dengan biaya sendiri maupun biaya dari institusi. Hal ini berbanding terbalik dengan kondisi kegiatan belajar mengajar di fakultas tersebut. Kegiatan belajar mengajar di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya tergolong sangat padat. Kecuali program studi S1 Psikologi, keempat program studi yang lain hampir tidak ada jadwal libur semester, khususnya bagi para dosennya. Setelah jadwal perkuliahan selesai, dan dilanjutkan dengan ujian akhir semester, mahasiswa di beberapa tingkat harus mengikuti ujian tahap. Selain itu, untuk program D-3 Kebidanan, D-3 Keperawatan, D-3 Analis Kesehatan dan S-1 Keperawatan memiliki program praktek laboratorium dan praktek klinik di rumah sakit-rumah sakit, dan para dosen menjadi pembimbing dalam kegiatan-kegiatan tersebut.

Di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya, khususnya jenjang Diploma III, menyelenggarakan pendidikan profesional dengan mengutamakan peningkatan kemampuan penerapan ilmu pengetahuan serta lebih mengarah pada kesiapan penerapan pada keahlian tertentu. Perkuliahan di fakultas ini terdiri dari teori dan praktek. Nilai kredit pengalaman belajar teori untuk 1 SKS, waktu tatap muka dosen dengan mahasiswa adalah 1x60 menit dalam seminggu. Proses belajar praktek terdiri dari praktek laboratorium atau kerja lapangan. Proses belajar praktek laboratorium 1 SKS, berarti waktu untuk praktek laboratorium adalah 2x60 menit dalam seminggu. Sedangkan 1 SKS proses belajar praktek klinik/lapangan sama dengan 4x60 menit (BAN PT, 2010). Teori, praktek laboratorium dan klinik

menyebabkan jumlah pertemuan terjadwal antar dosen dengan mahasiswa memerlukan waktu yang banyak. Kecuali prodi S1 Psikologi, sebagian besar mata kuliah di prodi yang lain selalu diikuti dengan praktek laboratorium atau klinik. Dengan jumlah mahasiswa yang besar maka waktu dosen lebih banyak digunakan untuk kegiatan belajar mengajar berupa teori, praktek laboratorium dan klinik.

Hal lain yang patut dicermati, dosen di lingkungan Universitas Muhammadiyah Surabaya disamping melaksanakan tugas sebagai tenaga pengajar dan pendidik, sebagian besar juga mempunyai kewajiban melaksanakan tugas yang lain, misalnya memegang jabatan struktural dan menjadi anggota panitia atau kelompok kerja yang menjalankan kegiatan untuk fakultas ataupun universitas. Bahkan, dalam menjalankan tugasnya, seringkali pekerjaan harus dilakukan dosen di luar jam kerja. Hal ini berarti, beban kerja dosen tergolong tinggi.

Secara umum, istilah beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada karyawan untuk melakukan (Wefald *et al*, 2008). Sementara Grounewegen dalam Gunawan (2007) mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu. Menurut Dirjen Dikti (2010) beban kerja dosen adalah tugas melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester, dengan ketentuan sebagai berikut : (1) tugas melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) sks yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan; (2) tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain sesuai dengan

peraturan perundang undangan; (3) tugas penunjang tridarma perguruan tinggi dapat diperhitungkan sks nya sesuai dengan peraturan perundang undangan; (4) tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS; (5) tugas melaksanakan kewajiban khusus bagi profesor sekurang-kurangnya sepadan dengan 3 sks setiap tahun. Jika dosen memiliki beban kerja melebihi 16 (enam belas) sks pada setiap semesternya berarti pekerjaannya tergolong pekerjaan yang melebihi beban kerja. Dengan beban kerja yang *overload*, hal ini berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisnayetti dan Hasan Basri (2006) yang menemukan bahwa beban kerja berhubungan dengan kinerja dosen, beban kerja tinggi kinerja kurang. Beban kerja yang tinggi menyebabkan berkurangnya kesempatan dosen dalam mempersiapkan materi, mempersiapkan metode dan media untuk pengajaran. Selain itu, beban kerja yang tinggi juga menyebabkan berkurangnya waktu yang bisa dipakai oleh dosen dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan individu dosen itu sendiri, seperti kemampuan menguasai bahasa asing, waktu untuk mempersiapkan dan melaksanakan penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Beban kerja yang tinggi juga menyebabkan berkurangnya waktu yang dipakai dosen dalam mendapatkan informasi terkini, baik mengenai perkembangan teknologi, perkembangan teori dan metode terbaru dalam bidang keilmuannya.

Dari uraian tugas tersebut, bisa dipastikan bahwa seorang dosen mempunyai beban kerja yang *overload* jika jumlah total beban kerja yang dipikulnya lebih dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Permasalahan yang akan timbul

adalah bahwa dosen akan mengalami kendala dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara maksimal. Padahal seorang dosen akan dinilai kompetensinya dari ukuran kinerja yang ia hasilkan. Namun, hal yang juga tidak boleh dilupakan adalah bahwa ukuran dalam penilaian kinerja tersebut seharusnya juga mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut memberikan kontribusi pada kinerja.

Salah satu aspek yang perlu dipertimbangkan dalam melihat faktor-faktor yang memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen adalah kepuasan kerja. Menurut Howell dan Dipboye dalam Munandar (2008), kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja bagi dosen sebagai pendidik diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja seseorang yang menjadi karyawan suatu perusahaan atau institusi akan meningkat secara optimal. Sejalan dengan pengertian tersebut, seorang dosen yang bergabung dalam arti “bekerja” pada suatu lembaga pendidikan mempunyai harapan-harapan pada tempatnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika dalam menjalani pekerjaan tersebut terdapat kesesuaian antara harapan dan kesesuaian yang dikehendaki maka akan dapat meningkatkan kinerja. Jadi, kepuasan kerja dosen berdampak pada prestasi dan kualitas kerjanya. Pada karyawan yang puas terhadap

pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat, sehingga akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pekerjaan secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Abdulloh (2006), kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat dan pengaruhnya dalam penelitian ini adalah secara langsung.

Berkaitan dengan kinerja dosen, tidak dapat dipungkiri bahwa tidak mudah bagi sebuah institusi pendidikan, apalagi perguruan tinggi swasta, untuk membuat seorang dosen bisa betah bekerja untuk jangka waktu yang lama. Selain karena kemampuan institusi yang terbatas dalam menggaji karyawan, juga supaya universitas dapat menyusun berbagai rencana pengembangan dengan lebih mantap dan bersinambung. Namun demikian, tampaknya kebanyakan perguruan tinggi di Indonesia belum melihat pentingnya peran komitmen dosen pada universitas terhadap peningkatan mutu dan perkembangan perguruan tinggi. Di sisi lain, hingga saat ini perguruan tinggi seolah tidak dapat melakukan tindakan yang tegas terhadap dosen yang tidak terlalu banyak terlibat dalam kegiatan di kampus, termasuk dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran, padahal hal ini merupakan sesuatu yang penting untuk ditangani secara serius (Seniati, 2006). Menurut Peterson dan Mets dalam Seniati (2006), penelitian mengenai komitmen organisasi perlu dilakukan pada dosen karena komitmen dosen pada universitas dapat mempengaruhi tingkah laku dosen dalam proses belajar-mengajar, dalam berinteraksi dengan mahasiswa, rekan kerja dan pimpinan fakultas ataupun universitas; serta mempengaruhi produktivitas dosen dalam melakukan penelitian, menulis artikel ilmiah, serta memberikan pelayanan

pada masyarakat. Berbagai tingkah laku ini merupakan sebagian dari ukuran keberhasilan universitas.

Sampai saat ini, kebanyakan penelitian mengenai komitmen organisasi dilakukan pada organisasi bisnis. Peneliti tertarik untuk mendalami komitmen organisasi khususnya pada dosen universitas karena universitas memiliki ciri dan tujuan yang berbeda dengan organisasi bisnis, dan pekerjaan dosen memiliki karakteristik dan dinamika yang berbeda dengan pekerjaan lain.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, dalam penelitian ini masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen tetap di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya?
2. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen tetap di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya?
3. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen tetap di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya?
4. Apakah beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen tetap di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Meneliti pengaruh antara beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya
- b. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya
- c. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya
- d. Menganalisis pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya.

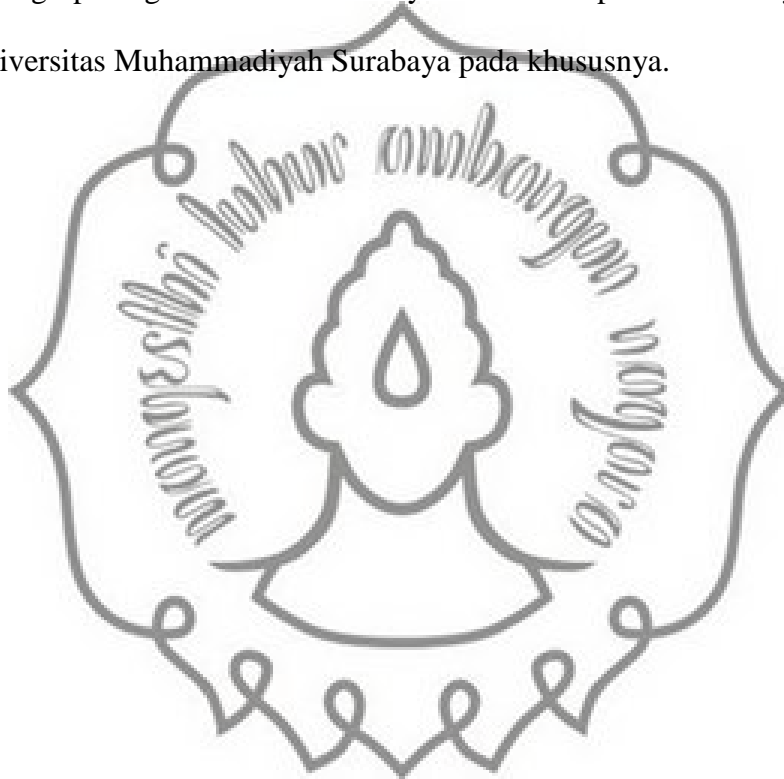
D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk membuktikan secara empiris bahwa beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja dosen tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat digunakan sebagai informasi atau bahan masukan bagi pihak manajemen Universitas Muhammadiyah Surabaya untuk dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja dosen sehingga akan membantu pengembangan SDM di masa mendatang.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran dalam perkembangan ilmu pengetahuan di bidang peningkatan sumber daya manusia pada umumnya dan pada Universitas Muhammadiyah Surabaya pada khususnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan (Wefald dkk, 2008). Tarwaka dalam Nugraheni (2009) mengemukakan bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental. Sementara Grounewegen dalam Gunawan (2007) mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu. Beban kerja dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif. Beban kerja obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktifitas yang dilakukan. Beban kerja subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Dari berbagai definisi diatas, dapat diambil kesimpulan, beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif.

b. Dampak Beban Kerja

Depkes dan Kessos RI dalam Nugraheni (2009) menyebutkan bahwa beban kerja memberikan akibat yaitu apabila beban kerja terlalu berat atau kemampuan

fisik yang lemah, dapat menyebabkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Sementara menurut Budiono dalam Nugraheni (2009), akibat beban kerja fisik yang berat yang berhubungan dengan waktu kerja yang lebih dari 8 jam, maka dapat menurunkan produktivitas kerja serta kondisi sakit.

Menurut Lisnayetti dan Hasan Basri (2006), beban kerja yang tinggi menyebabkan berkurangnya kesempatan dosen dalam mempersiapkan materi, mempersiapkan metode dan media untuk pengajaran. Selain itu, beban kerja yang tinggi juga menyebabkan berkurangnya waktu yang bisa dipakai oleh dosen dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan individu dosen itu sendiri, seperti kemampuan menguasai bahasa asing, waktu untuk mempersiapkan dan melaksanakan penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Beban kerja yang tinggi juga menyebabkan berkurangnya waktu yang dipakai dosen dalam mendapatkan informasi terkini, baik mengenai perkembangan teknologi, perkembangan teori dan metode terbaru dalam bidang keilmuannya.

c. Beban Kerja Dosen

Tugas utama dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran dapat berupa: (1) melaksanakan perkuliahan / tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran; (2) membimbing seminar Mahasiswa; (3) membimbing kuliah kerja nyata (KKN), praktik kerja nyata (PKN), praktik kerja lapangan (PKL); (4) membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir; (5) penguji pada ujian akhir; (6) membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan; (7) mengembangkan program perkuliahan; (8)

mengembangkan bahan pengajaran; (9) menyampaikan orasi ilmiah; (10) membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan; (11) membimbing Dosen yang lebih rendah jabatannya; (12) melaksanakan kegiatan detasering dan pencangkakan dosen.

Tugas melakukan penelitian merupakan tugas di bidang penelitian dan pengembangan karya ilmiah yang dapat berupa : (1) menghasilkan karya penelitian; (2) menerjemahkan/menyadur buku ilmiah; (3) mengedit/menyunting karya ilmiah; (4) membuat rancangan dan karya teknologi; (5) membuat rancangan karya seni.

Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat berupa : (1) menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organiknya; (2) melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat; (3) memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat; (4) memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan; (5) membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat.

Tugas penunjang tridharma perguruan tinggi dapat berupa : (1) menjadi anggota dalam suatu panitia/badan pada perguruan tinggi; (2) menjadi anggota panitia/badan pada lembaga pemerintah; (3) menjadi anggota organisasi profesi; (4) mewakili perguruan tinggi/lembaga pemerintah duduk dalam panitia antar lembaga; (5) menjadi anggota delegasi nasional ke pertemuan internasional; (6) berperan serta aktif dalam pertemuan ilmiah; (7) mendapat tanda

jasa/penghargaan; (8) menulis buku pelajaran SLTA kebawah; (9) mempunyai prestasi di bidang olahraga/kesenian/sosial.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagaimana pasal 72 ayat 1-3 menyebutkan bahwa beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Beban kerja sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester (SKS) dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) satuan kredit semester. Ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur oleh setiap satuan pendidikan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Beban kerja dosen merupakan beban (tugas) yang diberikan oleh pimpinan perguruan tinggi kepada dosen, namun demikian prosedur beban kerja tidak harus selalu "top down", dosen juga diharuskan mencari bebannya sendiri (misalnya melalui penelitian hibah, pembuatan buku ajar dan lain-lain) kemudian memintakan surat tugas untuk kegiatan tersebut agar ketentuan jumlah sks terpenuhi dan kegiatan berjalan secara melembaga. Ekuivalensi perhitungan SKS untuk berbagai tugas tersebut diatas disajikan pada Rubrik Beban Kerja dan Tugas Utama Dosen pada Lampiran V (Dirjen Dikti, 2010).

Satuan kredit semester (SKS) untuk dosen adalah takaran penghargaan terhadap beban kerja dosen dalam melaksanakan Tridharma

Perguruan Tinggi sebanyak 12 sks per semester atau setara dengan 36 jam per minggu (BAN PT, 2010).

Beban kerja normal seorang dosen tetap, jika mengacu pada Lampiran II Surat Dirjen Dikti No. 3298/D/T/99 tanggal 29 Desember 1999, perhitungan jumlah jam kerja per minggu secara rasional adalah sebagai berikut :

1). Mengajar/memberi kuliah :

- 1 SKS (Satuan Kredit Semester) ekuivalen dengan 3 jam pelaksanaan yang terdiri atas 1 jam tatap muka di kelas dan 2 jam persiapan menyusun bahan kuliah.

2). Membimbing mahasiswa menyelesaikan skripsi :

- Skripsi mempunyai bobot 6 SKS berarti setiap mahasiswa harus menyediakan waktu $6 \times 3 = 18$ jam per minggu untuk mengerjakan skripsi. Karena sifat skripsi adalah tugas mandiri, maka minimal setiap mahasiswa harus berkonsultasi dengan dosen pembimbing selama 1 jam per minggu.

3). Perwalian mahasiswa :

- Beban normal dosen wali adalah 20 orang mahasiswa per semester sehingga dosen mengenal setiap mahasiswa yang dibinanya. Untuk hal tersebut dosen menyediakan waktu minimal 1 jam per minggu untuk konsultasi terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh para mahasiswanya.

4). Menguji ujian akhir / sidang sarjana :

- Setiap ujian akhir (sidang sarjana) memakan waktu 3 jam sehingga jika ada 3 mahasiswa mengikuti sidang sarjana pada akhir semester, dosen

penguji harus menyediakan waktu 9 jam per semester atau 0,5 jam per minggu (1 semester ekuivalen dengan 18 minggu)

5). Membuat diktat kuliah :

- Diktat kuliah diperkirakan berjumlah 100 halaman dan untuk menjamin mutu diktat yang baik diperlukan waktu menulis yang cukup. Jika 100 halaman ditulis dalam waktu 1 tahun, maka diperkirakan setiap minggu dapat ditulis 2 halaman (50 minggu efektif dalam 1 tahun) dan untuk dapat menulis 2 halaman yang bermutu diperlukan waktu 2 jam (termasuk persiapan mencari literatur, gambar, dsb.)

6). Penelitian

- Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Direktorat Pembinaan Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat Ditjen Dikti, maka alokasi waktu yang harus disediakan oleh peneliti utama dalam melakukan penelitian Hibah Bersaing (HB) adalah 10 jam per minggu.

7). Penulisan makalah di jurnal terakreditasi :

- Penulisan makalah yang diterbitkan di jurnal memerlukan waktu cukup lama, dimulai dari penulisan naskah, pengiriman ke dewan redaksi, review oleh tim penilai, perbaikan/koreksi oleh penulis berdasarkan hasil review dan proses penyempurnaan untuk siap cetak. Menurut kaidah normal, diperlukan waktu 2 tahun dari saat mulai penulisan untuk akhirnya terbit di jurnal, dan waktu yang harus dialokasikan oleh penulis adalah ekuivalen dengan 1 jam per minggu.

8). Pelatihan insidental :

- Kegiatan ini ditujukan untuk pengabdian pada masyarakat dengan memberikan jasa keahlian yang dimiliki oleh dosen tersebut. Berdasarkan kaidah normal, maka dosen mengadakan pelatihan 1 topik per semester dengan lama waktu pelatihan 3 hari kerja (ekuivalen 18 jam pelatihan). Untuk mempersiapkan bahan pelatihan diperlukan waktu minimal 18 jam, berarti diperlukan waktu 1 jam per minggu (1 semester ekuivalen dengan 18 minggu).

9). Keanggotaan dalam panitia :

- Keanggotaan dalam panitia memerlukan komitmen waktu minimal untuk menghadiri rapat. Jika rapat rutin diadakan setiap 2 minggu dan setiap rapat normalnya berlangsung 2 jam maka diperlukan komitmen untuk 1 jam per minggu.

Dari berbagai uraian mengenai beban kerja diatas, dengan mempertimbangkan kondisi pekerjaan riil dan bukti portofolio di lapangan, maka pengertian beban kerja dosen disini adalah beban mengajar atau memberi kuliah di kelas (1 SKS setara dengan 3 jam pelaksanaan, yang terdiri atas 1 jam tatap muka di kelas dan 2 jam persiapan menyusun bahan kuliah), asistensi kuliah atau praktikum di laboratorium (1 SKS setara dengan 2 jam tatap muka), dan membimbing mahasiswa menyelesaikan skripsi atau tugas akhir (1 SKS sama dengan 1 jam tatap muka per minggu).

2. Kepuasan Kerja

Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap

pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kcintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2001).

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Tidak ada satu batasan dari kepuasan kerja/pekerjaan yang dirasakan paling sesuai oleh para penulis dan peneliti (Munandar, 2008). Howell dan Dipboye dalam Munandar (2008) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain, pada dasarnya kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Locke dan Lathan dalam Tella *et al* (2007) memberikan sebuah definisi komprehensif mengenai kepuasan kerja, yaitu suatu perasaan yang menyenangkan atau emosi positif yang berasal dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja adalah sebuah hasil dari persepsi karyawan tentang pekerjaannya dan seberapa penting hal tersebut mempengaruhi pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu (Agustina, 2002).

Siagian (1995) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Oleh karena itu, bila seseorang berbicara tentang sikap karyawan terhadap pekerjaannya, maka yang dimaksudkan adalah kepuasan kerja itu sendiri. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja tersebut, sebaliknya orang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja tersebut. Artinya seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkannya dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Adapun Seniati (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan secara keseluruhan ataupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan.

Dari berbagai definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mengacu pada cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja tersebut, sebaliknya orang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja tersebut. Artinya seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkannya dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor kepuasan kerja penting untuk dibahas khususnya guna memenuhi pertanyaan apa yang diukur dalam variabel kepuasan kerja. Bertolak dari pengertian kepuasan kerja yang telah diuraikan sebelumnya bahwa kepuasan

kerja seseorang tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai yang seharusnya dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaan.

Beberapa pendapat tentang harapan-harapan karyawan pada organisasinya antara lain dikemukakan oleh Byar dan Rue dalam Agustina (2002) yang menyebutkan tujuh determinan kepuasan kerja, yaitu : (1) Kualitas manajemen perusahaan (*Style and quality of management*); (2) Desain pekerjaan (*Job design*); (3) Kompensasi (*Compensation*); (3) Kelompok kerja (*Social Relationship*); (4) Kondisi kerja (*Working Conditions*); (5) Kesempatan untuk maju (*Perceived long-range opportunities*); (6) Kesempatan-kesempatan lain yang didapatkan dari perusahaan (*Perceived opportunities elsewhere*).

Menurut Locke dalam Munandar (2008), faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja antara lain : (1) Ciri-ciri instrinsik pekerjaan, terdiri dari keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreatifitas; (2) Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*Equitable Reward*); (3) Penyeliaan; (4) Rekan-rekan sejawat yang menunjang; dan (5) Kondisi kerja yang menunjang.

Menurut Hasibuan (2001), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor anata lain : (1) Balas jasa yang adil dan layak, (2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, (3) Berat ringannya pekerjaan, (4) Suasana dan lingkungan pekerjaan, (5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, (6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, (7) Sikap pekerjaan monoton atau tidak.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia dicerminkan dengan bermacam-macam keinginan dan harapan karyawan terhadap

pekerjaannya. Berdasarkan berbagai pendapat diatas dan setelah menyesuaikan dengan kondisi yang ada pada tempat penelitian, yaitu di Universitas Muhammadiyah Surabaya, maka dalam penelitian ini faktor-faktor kepuasan kerja dibatasi menjadi 6 (enam), antara lain :

- 1) Kompensasi, yaitu kepuasan atas kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan kompensasi yang diterima.
- 2) Pekerjaan, yaitu kepuasan atas kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuan.
- 3) Pengawasan, yaitu kepuasan atas kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan penilaian atasan.
- 4) Kesempatan untuk maju, yaitu kepuasan atas kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan kesempatan atau peluang untuk mengembangkan diri.
- 5) Lingkungan kerja, yaitu kepuasan atas kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan fasilitas yang diterima terkait dengan kondisi/lingkungan tempat bekerja.

c. Teori Tentang Kepuasan Kerja

Munandar (2008) menyebutkan beberapa teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, antara lain yaitu:

1) Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*)

Teori pertentangan dari Locke menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap berbagai aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai : (1) pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang diterima, dan (2) pentingnya apa

yang diinginkan bagi individu. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seseorang individu akan merasa puas atau tidak merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil-keluarannya.

2) Model dari Kepuasan Bidang/Bagian (*Facet Satisfaction*)

Model Lawler dari kepuasan bidang berkaitan erat dengan teori keadilan dari Adams. Menurut model Lawler orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya rekan kerja, atasan, gaji) jika jumlah bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara aktual mereka terima. Misalnya persepsi seorang karyawan terhadap jumlah honorarium yang seharusnya ia terima berdasarkan unjuk kerjanya dengan persepsinya tentang honorarium yang secara aktual ia terima. Jika individu mempersepsikan jumlah yang ia terima sebagai lebih besar daripada yang sepatutnya ia terima, ia akan merasa salah dan tidak adil. Sebaliknya jika ia mempersepsikan bahwa yang ia terima kurang dari yang sepatutnya ia terima, ia akan merasa tidak puas.

Menurut Lawler, jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang sebagai sesuai tergantung dari bagaimana orang mempersepsikan masukan pekerjaan, cirri-ciri pekerjaannya dan bagaimana mereka mempersepsikan masukan dan keluaran dari orang lain yang menjadi pembanding.

3) Teori Proses-Bertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Teori proses bertentangan dari Landy memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*).

Teori proses-pertentangan mengamsusikan bahwa kondisi emosional yang ekstrim tidak memberikan kemaslahatan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja (dengan emosi yang berhubungan) memacu mekanise fisiologikal dalam system saraf pusat yang membuat aktif emosi yang bertentangan atau berlawanan. Dihipotesiskan bahwa emosi yang berlawanan, mskipun lebih lemah dari emosi yang asli, akan terus ada dalam jangka waktu yang lebih lama.

Teori ini menyatakan bahwa jika orang memperoleh ganjaran pada pekerjaan mereka merasa senang, sekaligus ada rasa tidak senang (yang lebih lemah). Setelah beberapa saat rasa senang menurun dan dapat menurun sedemikian rupa sehingga orang merasa agak sedih sebelum kembali ke normal. Ini demikian karena emosi tidak-senang (emosi yang berlawanan) berlangsung lebih lama.

Greenberg dan Baron (1997) mengemukakan dua teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu:

1) *Herzberg's two factor theory*

Herzberg menemukan dua faktor yang berbeda yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Biasanya, ketidakpuasan berhubungan dengan kondisi yang ada dalam pekerjaan (seperti kondisi kerja, gaji, keamanan, kualitas pengawasan, hubungan dengan orang lain) daripada dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor-faktor ini menimbulkan reaksi negatif, Herzberg menyebutnya

sebagai *hygiene factors*. Sebaliknya, kepuasan yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau dari hasilnya secara langsung, seperti kealamian pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk maju dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Oleh karena faktor-faktor ini berhubungan dengan kepuasan kerja tingkat tinggi, Herzberg menyebutnya sebagai *motivators*.

2) *Locke's value theory*

Teori pertentangan dari Locke ini menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai yaitu pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, dan pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.

Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan – keinginannya dan hasil keluarannya.

d. **Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja**

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji, diantaranya :

1) Terhadap Produktivitas Kerja

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktifitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hasil penelitian tidak pandangan ini. Hubungan antara produktifitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Menurut

Vroom, produktifitas dipengaruhi banyak faktor moderator disamping kepuasan kerja.

2) Terhadap Ketidakhadiran Dan Keluarnya Tenaga Kerja

Seperti dikutip dari Munandar (2008), Porter dan Steers mengemukakan bahwa ketidakhadiran lebih bersifat spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja, berbeda dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang lebih besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Steers dan Rhodes mengembangkan model pengaruh dari kehadiran. Ada dua faktor pada perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Model meninggalkan pekerjaan dari Mobley, Horner, dan Hollingworth menunjukkan bahwa setelah tenaga kerja menjadi tidak puas terjadi beberapa tahap (misalnya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan) sebelum keputusan untuk meninggalkan pekerjaan diambil. Sementara menurut Robbins, ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat diungkapkan melalui berbagai cara misalkan selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindar dari tanggung jawab (Munandar, 2008).

3) Terhadap Kesehatan

Ada beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Kajian yang dilakukan oleh Kornhauser

tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kemampuan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Skor – skor ini juga berkaitan dengan tingkat dari kepuasan kerja dan tingkat dari jabatan. Meskipun jelas adanya hubungan kepuasan kerja dengan kesehatan, namun hubungan kausalnya masih tidak jelas. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling menguatkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain (Munandar, 2008).

Hasibuan (2001) mengemukakan bahwa membahas kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, salah satu buktinya adalah sukarnya menemukan jawaban pertanyaan apakah ada kaitan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja seseorang. Memang pada umumnya orang berpendapat bahwa ada korelasi yang positif antara keduanya. Padahal berbagai penelitian membuktikan bahwa seorang karyawan yang “puas” *tidak dengan sendirinya* merupakan karyawan yang berprestasi tinggi, melainkan sering hanya berprestasi “biasa-biasa saja”. Jika demikian halnya, dapat pula dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi fakto motivasional kuat untuk berprestasi. Seorang karyawan yang puas belum tentu terdorong untuk berprestasi karena “kepuasannya” tidak terletak pada motivasinya, akan tetapi pada imbalan yang diperolehnya. Misalnya, seorang dokter muda yang ditempatkan di suatu daerah terpencil sangat mungkin “tidak puas” dengan kondisi kerjanya, namun pada waktu yang bersamaan merasa “puas” karena dapat mengabdikan pengetahuannya demi kesejahteraan masyarakat. Dari contoh tersebut terlihat bahwa

tidak selalu mudah mengkaitkan kepuasan kerja dengan prestasi, tergantung pada apa yang dimaksud dengan kepuasan kerja itu.

d. Pengukuran Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja sangat bervariasi, baik dalam segi analisa statistiknya maupun pengumpulan datanya. Tidak ada masalah mengenai cara pengukuran, yang terpenting adalah bahwa hal tersebut memenuhi syarat reliabilitas dan validitasnya (Muchinsky, 1993).

Ada tiga macam instrumen pengukuran kepuasan kerja (Munchinsky, 1993) yang cukup populer dan sering digunakan dalam penelitian-penelitian, antara lain yaitu :

1) *Job Descriptive Index*

Job Descriptive Index (JDI) dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin (1969) dan direvisi Smith (1985). Kuesioner tersebut mengukur lima aspek kepuasan diri pekerjaan itu sendiri, yaitu pengawasan, gaji, kesempatan untuk maju, rekan kerja dan pekerjaan secara umum. Setiap aspek berisi 9 sampai 18 item. Karyawan memilih item yang menggambarkan tentang pekerjaannya. Setiap item mempunyai nilai skala yang mengindikasikan penjelasan tentang kepuasan terhadap pekerjaan. Roznowski (1989) menyarankan item yang ada dalam JDI yang mengandung validitas konstruk. Tampaknya JDI mempunyai reputasi tersendiri sebagai pengukuran kepuasan kerja yang paling bagus.

2) *Minnesota Satisfaction Questionnaire*

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) dikembangkan oleh Weiss, Davis, England dan Lofquist (1967). Alat ukur ini merupakan alat

terbaik kedua yang mengukur kepuasan. Hal yang diukur antara lain kreatifitas, independensi, hubungan manusia-pengawasan, teknik pengawasan dan kondisi pekerjaan. Individu diminta diberi lima alternatif jawaban dari sangat puas (%) sampai sangat tidak puas (1). Dalam MSQ ada 20 item yang harus dijawab sehingga membutuhkan lebih banyak waktu dalam menyelesaikan dibandingkan dengan JDI.

3) *Faces Scale*

Faces Scale ini dikembangkan oleh Kunin (1955). Item tunggalnya sangat berbeda dari alat ukur yang lain. Alat ini mengukur kepuasan secara global. Skala ini berbentuk gambar wajah manusia. Subyek diminta untuk memilih gambar dengan cara mencentang pada kotak yang menggambarkan kondisi individu yang memilih pada saat itu. *Faces Scale* ini sangat baik untuk mengukur kepuasan kerja secara umum, mudah diaplikasikan, bisa dipergunakan untuk pria maupun wanita serta membutuhkan waktu yang relatif singkat dalam pengerjaannya.

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Keadaan psikologis yang diyakini berkaitan dengan tinggal di pekerjaan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu itu sendiri dengan pekerjaan tertentu dalam organisasi tertentu.

Komitmen organisasi menurut Greenberg dan Baron (1997) adalah tingkat dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasinya yang

ditunjukkan oleh karyawan dengan sikapnya terhadap organisasi dan keinginan untuk tidak meninggalkan organisasi tersebut. Sementara menurut Freeborn (2001) komitmen organisasi adalah seberapa kuat individu mengidentifikasi dirinya dan terlibat dalam organisasi.

Komitmen organisasi seperti yang dikemukakan oleh Mowday dkk dalam Chairy (2002) bercirikan adanya: (1) *belief* yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; (2) kesiapan untuk bekerja keras; serta (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen ini tergolong komitmen sikap atau afektif karena berkaitan dengan sejauhmana individu merasa nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Semakin besar kongruensi antara nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa definisi komitmen organisasi adalah suatu sikap dimana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi, merasa terlibat dengan organisasi, dan loyal terhadap organisasi yang diwujudkan dalam dimensi adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk mencurahkan usaha untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

b. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron (1997) ada tiga bentuk komitmen, antara lain yaitu :

a) *Continuance commitment.*

Continuance commitment berkenaan dengan keinginan seseorang untuk terus bekerja dalam suatu organisasi karena ia merasa meninggalkan organisasi adalah hal yang merugikan dan ia tidak dapat meninggalkan organisasi. Individu yang memiliki tingkat *continuance commitment* yang tinggi tetap bekerja di suatu organisasi dengan alasan mereka tidak ingin kehilangan apa yang telah mereka tanamkan dalam organisasi selama mereka bekerja di dalamnya.

b) *Affective commitment*

Affective commitment berkenaan dengan besar tidaknya keinginan seseorang untuk terus bekerja di organisasi karena ia setuju dengan organisasi dan ingin bekerja di dalamnya. Individu yang memiliki *affective commitment* tinggi akan bekerja dalam organisasi karena mereka mendukung tujuan organisasi dan bersedia membantu misi organisasi. Akibatnya bila perusahaan mengalami perubahan, ia akan mempertanyakan apakah nilai-nilai yang mereka miliki masih sama dengan nilai-nilai perusahaan. Jika tidak, ia akan meninggalkan organisasi.

c) *Normative commitment*

Normative commitment berkenaan dengan perasaan karyawan akan keharusan untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya kewajiban dari pihak lain untuk tetap bekerja dalam organisasi. Individu yang memiliki *normative commitment* tinggi tetap bekerja di organisasi karena adanya kekhawatiran mereka dipandang buruk oleh karyawan lain dan akan mengecewakan atasan bila mereka meninggalkan organisasi.

c. Konsekuensi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki berbagai konsekuensi baik terhadap hasil-hasil organisasi maupun terhadap individu. Diantara hasil-hasil organisasi, komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan *turnover*. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi dapat mengurangi *turnover* pegawai. Somers dalam Greenberg dan Baron (1997) mengemukakan bahwa secara umum komitmen organisasi menurunkan kesempatan *turnover* dan pada saat yang sama meningkatkan kehadiran dan hasil-hasil kerja. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin berkurang keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Curry *et al* dalam Greenberg dan Baron (1997) menambahkan individu yang berkomitmen lebih bersedia memberikan usahanya untuk organisasi dan memiliki kinerja yang lebih baik. Individu tersebut memiliki keinginan kuat untuk berbagi dan berkorban demi kepentingan organisasi. Individu tersebut juga menunjukkan *organizational citizenship behavior*, dimana ia bersedia bekerja melebihi persyaratan standar yang ada dalam deskripsi pekerjaannya.

Seorang karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi tidak sekedar bergabung dengan perusahaan secara fisik atau hanya mengerjakan sesuatu yang menjadi tugasnya, melainkan juga melakukan pekerjaan di luar tugasnya (Djarmiko, 2000)

4. Kinerja Dosen

a. Pengertian Kinerja

Dalam lingkup organisasi industri, pengertian kinerja mengacu pada kinerja karyawan, yaitu merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Wirawan dalam Margiati (2010), konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja atau *performance* adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau individu-individu pada suatu pekerjaan atau suatu profesi tertentu. Kinerja yang sering juga disebut sebagai prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan pada waktu tertentu.

Engko (2006) mendefinisikan kinerja individual sebagai prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja atau yang sering disebut juga dengan prestasi kerja atau *job performance* merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu dalam suatu aktifitas tertentu dan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan bersangkutan. Ukuran ini ditentukan oleh organisasi yang ditetapkan sebagai target dalam satu periode.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Mathis dan Jackson dalam Yudianto (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja organisasi: (1) Jumlah kerja; (2) Kualitas kerja; (3) Kecocokan dengan rekan kerja; (4)

Kehadiran ; (5) Masa bakti; (6) Fleksibilitas. Sedangkan menurut Bernardin, ada enam kriteria dalam bekerja diantaranya : (1) Kualitas kerja, dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan di suatu aktivitas kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan; (2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan; (3) Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output; (4) Efektivitas, tingkat penggunaan Sumber Daya Organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, efektifitas kerja, persepsi karyawan dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang ditentukan perusahaan; (5) Kemandirian, adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas, atau keterlibatan pengawas mencampuri kerja karyawan untuk menghindari hasil yang merugikan. Kemandirian akan diukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab karyawan itu sendiri; (6) Komitmen Kerja; merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab

karyawan terhadap perusahaan. Pengukuran dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan dengan perusahaan dan tanggung jawab, loyalitas terhadap perusahaan.

c. Penilaian Kinerja

Dalam organisasi apapun, kegiatan penilaian kinerja atau unjuk kerja dari setiap karyawan merupakan kegiatan yang umum dilakukan. Demikian pula dalam organisasi pendidikan tinggi, baik yang berbentuk universitas, institut, maupun sekolah tinggi.

Penilaian kinerja merupakan padanan kata dari *performance appraisal*, penimbangan karya, penialian prestasi (kerja), penilaian karya dan penimbangan unjuk-kerja (Munandar, 2008). Menurut Munandar (2008), penilaian kinerja adalah proses penilaian dari ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seorang tenaga kerja/karyawan, yang dianggap menunjang unjuk-kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadapnya di bidang ketenagakerjaan.

Menurut Noe *et al* dalam Chairy (2005) secara umum penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi performa atau kinerja karyawan dengan tujuan untuk meningkatkannya. Carel dan Kurtzimi dalam Marseto (2007), mengemukakan penilaian kinerja atau prestasi kerja merupakan metode untuk mengevaluasi perilaku kerja yang bersifat kuantitatif dan kualitatif di tempat kerjanya. Sementara Hasibuan (2001) mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan

serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian perilaku meliputi penilaian kesseiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan pastisipasi karyawan. Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Adanya penilaian prestasi kerja menunjukkan bahwa suatu organisasi telah memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara baik. Perlu diperhatikan bahwa dalam melakukan penilaian harus dihindarkan adanya unsur “suka” dan “tidak suka” dari penilai, sehingga obyektifitas penilaian dapat dicapai.

d. Teknis Penilaian Kinerja

Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan dan untuk mencapai tujuan ini, sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerja, praktis, mempunyai standar-standar dan menggunakan ukuran yang diandalkan. *Job Related* berarti bahwa sistem-sistem memiliki perilaku-perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan perusahaan, sedangkan suatu sistem disebut praktis bila dipakai atau dimengerti oleh para penilai dan karyawan. Disamping *job related* dan praktis, evaluasi prestasi kerja juga memerlukan standar-standar pelaksana kerja, dengan mana prestasi diukur. Standar akan efektif bila berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan pada setiap pekerjaan. Lebih lanjut, evaluasi juga memerlukan ukuran-ukuran prestasi kerja yang dapat diandalkan. Berbagai ukuran ini agar berguna, harus mudah digunakan, *reliable*, dan melaporkan perilaku-perilaku kritis yang menentukan prestasi kerja (Handoko, 1999). Hal ini yang sering tidak berhasil dalam menilai

biasanya penilai melibatkan unsur emosional dan menyebabkan penilaian menjadi bias (Marseto, 2007).

Menurut Chairy (2005), pada umumnya, penilaian kinerja dilakukan terhadap hasil kerja, perilaku kerja, serta karakteristik kepribadian. Penilaian terhadap hasil kerja dilakukan jika yang diperhitungkan adalah output yang dihasilkan karyawan. Misalnya jumlah rokok yang dapat dilinting oleh karyawan pelinting rokok, atau volume penjualan yang dihasilkan seorang sales. Salah satu kelemahan penilaian perilaku adalah karyawan cenderung memusatkan perhatian pada aspek tertentu dari perilaku dan mengabaikan perilaku lain.

Penilaian lain dilakukan terhadap karakteristik pribadi yang dimiliki karyawan. Bentuk penilaian ini merupakan penilaian yang paling lemah karena karakteristik pribadi tidak berkaitan langsung dengan unjuk kerja seseorang. Meskipun demikian, bentuk penilaian ini merupakan bentuk yang paling sering dilakukan karena dapat dengan mudah digunakan untuk jabatan yang berbeda atau organisasi yang berbeda. Karakteristik pribadi yang sering dipergunakan misalnya sikap yang baik, kepercayaan diri, kemampuan bekerja sama, atau memiliki pengalaman.

Chairy (2005) menjelaskan cara yang digunakan untuk melakukan penilaian terhadap hasil kerja menggunakan *Management By Objective (MBO)*. Untuk dapat mengukur hasil kerja setiap karyawan, pada awal tahun kerja atau awal semester akan ditetapkan terlebih dahulu target kerja yang akan dicapai oleh setiap karyawan. Kemudian pada akhir tahun atau akhir semester, target kerja tersebut akan dinilai untuk melihat apakah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Penilaian terhadap perilaku kerja bisa dilakukan dengan: *Critical Incidents Method*, *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)*, *Behavioral Observation Scale (BOS)*, serta *Behavioral Checklist*. Adapun penilaian terhadap karakteristik pribadi dilakukan dengan menggunakan *Grafic Rating Scales*. Dari ketiga cara penilaian tersebut, yang umumnya digunakan oleh organisasi adalah *grafic rating scales* dengan alasan kemudahan saja. Karakteristik pribadi yang kadang digunakan untuk dinilai adalah: ketelitian, ketekunan, kemampuan bekerjasama, serta kepemimpinan.

Penilaian kinerja juga bisa dilakukan dengan menggunakan *Behavioral Checklist*, yaitu penilaian berdasarkan rating skala penilaian, yang mirip dengan *grafic rating scales*. Pada dasarnya, penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan oleh siapa saja. Umumnya, penilaian kinerja dilakukan oleh atasan, rekan kerja, karyawan sendiri, bawahan, atau bahkan dapat dilakukan oleh orang lain di luar organisasi.

Kelemahan utama dari penilaian kinerja oleh atasan adalah atasan merasa tidak kompeten untuk melakukan penilaian atau merasa tidak enak hati terhadap bawahan yang harus dinilai. Penilaian juga dapat dilakukan oleh rekan kerja. Keuntungan penilaian oleh rekan kerja adalah rekan kerja lebih mengenal orang yang dinilai dan dapat meningkatkan konsistensi melalui penilaian dari beberapa orang rekan kerja. Namun, kelemahannya adalah rekan kerja enggan mengevaluasi dan adanya bias karena kedekatan hubungan. Selain itu, penilaian kinerja juga dapat dilakukan oleh karyawan itu sendiri, dengan keuntungan mengurangi sikap defensif terhadap evaluasi orang lain. Tetapi kelemahannya penilaian cenderung lebih tinggi.

Untuk mengatasi berbagai kelemahan dari cara penilaian kinerja oleh atasan, rekan kerja, atau bawahan, dapat dilakukan penilaian melalui *360 degree evaluation*, yaitu penilaian yang secara sekaligus dan bersamaan dilakukan oleh atasan, rekan kerja, bawahan, orang lain di dalam dan di luar organisasi. Keuntungan penilaian dengan cara ini adalah meningkatkan partisipasi berbagai pihak dalam penilaian kinerja sehingga meningkatkan keakuratan penilaian.

Sama seperti melakukan penilaian kinerja pada organisasi lain, evaluasi atau penilaian terhadap kinerja dosen dapat dilakukan dengan menggunakan metode 360 derajat dengan melibatkan : (a) Mahasiswa sebagai konsumen, untuk menilai dosen dalam bidang pengajaran; (b) Dosen senior sebagai atasan, untuk menilai dosen dalam bidang pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, penunjang, serta kinerja umum; (c) Atasan sebagai pejabat fungsional/struktural, untuk menilai dosen dalam bidang pengajaran, penelitian, serta kinerja umum; (d) Rekan kerja, untuk menilai dosen dalam bidang pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, penunjang, serta kinerja umum; (e) Masyarakat, untuk menilai dosen dalam bidang pelayanan pada masyarakat.

e. Mempersiapkan Penilai Kinerja

Penilai sering tidak berhasil untuk tidak melibatkan emosionalnya dalam menilai prestasi kerja seseorang (Handoko, 1999). Hal ini menyebabkan evaluasi menjadi *bias*. *Bias* adalah distorsi pengukuran yang tidak akurat. Masalah kemungkinan bias terutama bila ukuran-ukuran yang digunakan bersifat subyektif. Berbagai bias penilai yang paling umum terjadi adalah:

- 1) Halo Effect

Halo effect terjadi bila pendapat pribadi penilai tentang karyawan mempengaruhi pengukuran prestasi kerja. Sebagai contoh, bila seorang atasan senang kepada seorang karyawan, maka pandangan ini bisa mengubah estimasi atasan terhadap prestasi kerja karyawan. Masalah ini paling mudah terjadi bila para penilai harus mengevaluasi teman-teman mereka.

2) Kesalahan Kecenderungan Terpusat

Banyak penilai yang tidak suka menilai para karyawan sebagai yang efektif atau tidak efektif, dan sangat baik atau sangat jelek sehingga penilaian prestasi kerja cenderung dibuat rata-rata. Pada formulir penilaian, distorsi ini menyebabkan penilai menghindari penilaian “ekstrem” tersebut, dan menempatkan penilaian pada atau dekat dengan nilai-nilai tengah.

3) Bias Terlalu Lunak dan Terlalu Keras

Kesalahan terlalu lunak (*leniency bias*) disebabkan oleh kecenderungan penilai untuk terlalu mudah memberikan nilai baik dalam evaluasi prestasi kerja karyawan. Kesalahan terlalu keras (*strickness bias*) adalah sebaliknya, yang terjadi karena penilai cenderung terlalu ketat dalam evaluasi mereka. Kedua kesalahan ini pada umumnya terjadi bila standar-standar prestasi tidak jelas.

4) Prasangka Pribadi

Faktor-faktor yang membentuk prasangka pribadi terhadap seseorang atau kelompok bisa mengubah penilaian. Sebagai contoh, seorang atasan pria mungkin cenderung member penilaian rendah kepada para karyawan wanita karena suatu hal. Sebab-sebab prasangka pribadi lain yang mempengaruhi penilaian mencakup faktor senioritas, kesukuan, agama, kesamaan kelompok dan status sosial.

5) Pengaruh Kesan Terakhir

Bila menggunakan ukuran-ukuran prestasi kerja subyektif, penilaian sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan karyawan yang paling akhir (*recency effect*). Kegiatan-kegiatan terakhir baik atau buruk - cenderung lebih diingat oleh penilai.

f. Dosen dan Ukuran Kinerjanya

Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 14 tahun 2005 pasal 1, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sementara pasal 48 menerangkan bahwa status dosen terdiri atas dosen tetap dan dosen tidak tetap dengan jenjang jabatan akademik yang terdiri atas asisten ahli, lektor, lektor kepala, dan profesor. Dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu. Dan yang dimaksud dengan dosen tidak tetap adalah dosen yang bekerja paruh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tidak tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu.

Pada pasal 52 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 14 tahun 2005, dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah diberi gaji sesuai dengan peraturan perundangundangan. Dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Berdasarkan pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 37 tahun 2009 (Dirjen Dikti, 2010), kinerja dosen dapat dinilai dari penilaian portofolio, yang merupakan penilaian pengalaman akademik dan profesional. Penilaian portofolio dosen dilakukan untuk memberikan pengakuan atas kemampuan profesional dosen.

Portofolio menurut PP RI No. 37/2009 dalam Dirjen Dikti (2010) adalah kumpulan dokumen yang terdiri dari (1) kualifikasi akademik dan unjuk kerja tridharma perguruan tinggi; (2) persepsi dari atasan, sejawat, mahasiswa dan diri sendiri tentang kepemilikan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian; dan (3) pernyataan diri tentang kontribusi dosen yang bersangkutan dalam pelaksanaan dan pengembangan tridharma perguruan tinggi.

Kompetensi tenaga pendidik, khususnya dosen, diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Dosen yang kompeten untuk melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Mahasiswa, teman sejawat dan atasan dapat menilai tingkat penguasaan kompetensi dosen. Oleh karena penilaian ini didasarkan atas persepsi selama berinteraksi antara dosen dengan para penilai sehingga penilaian ini disebut penilaian persepsional (Dirjen Dikti, 2010).

Mahasiswa diminta menilai kompetensi dosen yang mengajarnya, karena mahasiswa dianggap sebagai pihak yang langsung merasakan sejauh mana dosen memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat mengajar dengan baik. Teman sejawat diminta menilai, karena kompetensi dosen dapat dirasakan dalam rapat-rapat resmi program studi atau jurusan, atau dalam perbincangan sehari-hari. Atasan diminta menilai, karena diyakini mereka dapat merasakan sejauh mana dosen memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya (Dirjen Dikti, 2010).

Dalam penelitian ini, dengan pertimbangan efisiensi biaya, tenaga dan waktu maka peneliti membuat batasan bahwa kinerja dosen hanya akan diukur dari penilaian yang dilakukan secara persepsional oleh mahasiswa, teman sejawat, atasan. Sementara, penilaian oleh diri sendiri dan masyarakat tidak dilakukan dengan pertimbangan untuk mengurangi bias dari penilaian kinerja tersebut.

B. PENELITIAN-PENELITIAN YANG RELEVAN

Kajian-kajian tentang beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan prestasi kerja atau kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Namun dari beberapa penelitian tersebut, *setting* penelitiannya lebih banyak dilakukan dalam lingkup industri. Sementara, penelitian yang berlatar institusi pendidikan sudah pernah ada namun belum begitu banyak.

Penelitian-penelitian yang membahas tentang hubungan antara beban kerja dengan kinerja diantaranya dapat ditemukan pada penelitian Lisnayetti dan Hasanbasri (2006). Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ditemukan adanya hubungan antara beban kerja dengan kinerja dosen. Dosen yang memiliki beban kerja yang tinggi menunjukkan kinerja yang rendah. Hasil yang sebaliknya

ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Suhat (2007). Suhat menemukan tidak ada hubungan antara persepsi beban kerja dengan kinerja dosen dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.

Penelitian yang mengungkap hubungan maupun pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja telah banyak dilakukan. Taroreh (2009) yang meneliti tentang faktor-faktor organisasional yang mempengaruhi kinerja dosen salah satunya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dosen. Abdulloh (2006) dalam penelitiannya telah membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Yudianto (2008) menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan Carmeli *et al* dalam Sudiro (2008) yang berjudul *Work Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance: An Empirical Investigation*, menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja dan prestasi kerja. Sementara, Sudiro (2008) sendiri menemukan bahwa ada pengaruh timbal balik antara kepuasan kerja dan komitmen kerja, disamping juga menunjukkan koefisien terstandarisasi untuk pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, komitmen kerja terhadap prestasi kerja dan prestasi kerja terhadap karier dosen. Semuanya mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Lee Huey Yiing (2008) menemukan bahwa kinerja karyawan berhubungan secara positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Penelitian di sektor manufaktur yang dilakukan Renyowijoyo (2003) menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan prestasi kerja karyawan. Kimberley A. Morrison (1997) dalam

Margiati (2010:27) menghasilkan penelitian yang membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal yang sebaliknya ditemukan oleh Wurjaningrum (2004) bahwa kepuasan kerja karyawan tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kasim (2001) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Kristen Mojowarno.

Berkaitan dengan hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja, hasil penelitian sebelumnya dapat juga ditemukan pada penelitian Bilmoneva dan Kusnanto (2006). Hasil uji korelasi *product moment* menunjukkan bahwa kinerja dosen berhubungan secara signifikan ($p < 0,05$) dengan komitmen, persepsi dan beban SKS per semester berhubungan secara positif dengan kinerja. Dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan Tinambunan (2004), diketahui bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Unika St. Thomas Sumatera Utara.

Penelitian dengan hasil yang sebaliknya ditemukan oleh Gunawan Cahyasumirat (2006), komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

C. KERANGKA PEMIKIRAN

Kegiatan utama pendidikan di perguruan tinggi dalam rangka mewujudkan tujuannya yaitu kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan secara maksimal. Dosen merupakan sumber daya manusia yang merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan, dan dosen termasuk dalam proses pembelajaran.

Walaupun peningkatan mutu pendidikan tidak hanya pada faktor dosen semata, namun demikian dosen tetap merupakan faktor kunci yang paling menentukan, karena proses pembelajaran ditentukan oleh pendidik dan peserta didik. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka kinerja dosen perlu ditingkatkan yang pada akhirnya akan memperbaiki mutu pendidikan di Indonesia dan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan.

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan (Wefald dkk, 2008). Beban kerja dosen tercermin dalam tugas utama dosen yaitu melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya. Beban kerja yang tinggi menyebabkan berkurangnya kesempatan dosen dalam mempersiapkan materi, mempersiapkan metode dan media untuk pengajaran. Selain itu, beban kerja yang tinggi juga menyebabkan berkurangnya waktu yang bisa dipakai oleh dosen dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan individu dosen itu sendiri, seperti kemampuan menguasai bahasa asing, waktu untuk mempersiapkan dan melaksanakan penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Beban kerja yang tinggi juga menyebabkan berkurangnya waktu yang dipakai dosen dalam mendapatkan informasi terkini, baik mengenai perkembangan teknologi, perkembangan teori dan metode terbaru dalam bidang keilmuannya.

Kepuasan kerja mengacu pada cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja tersebut, sebaliknya orang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap

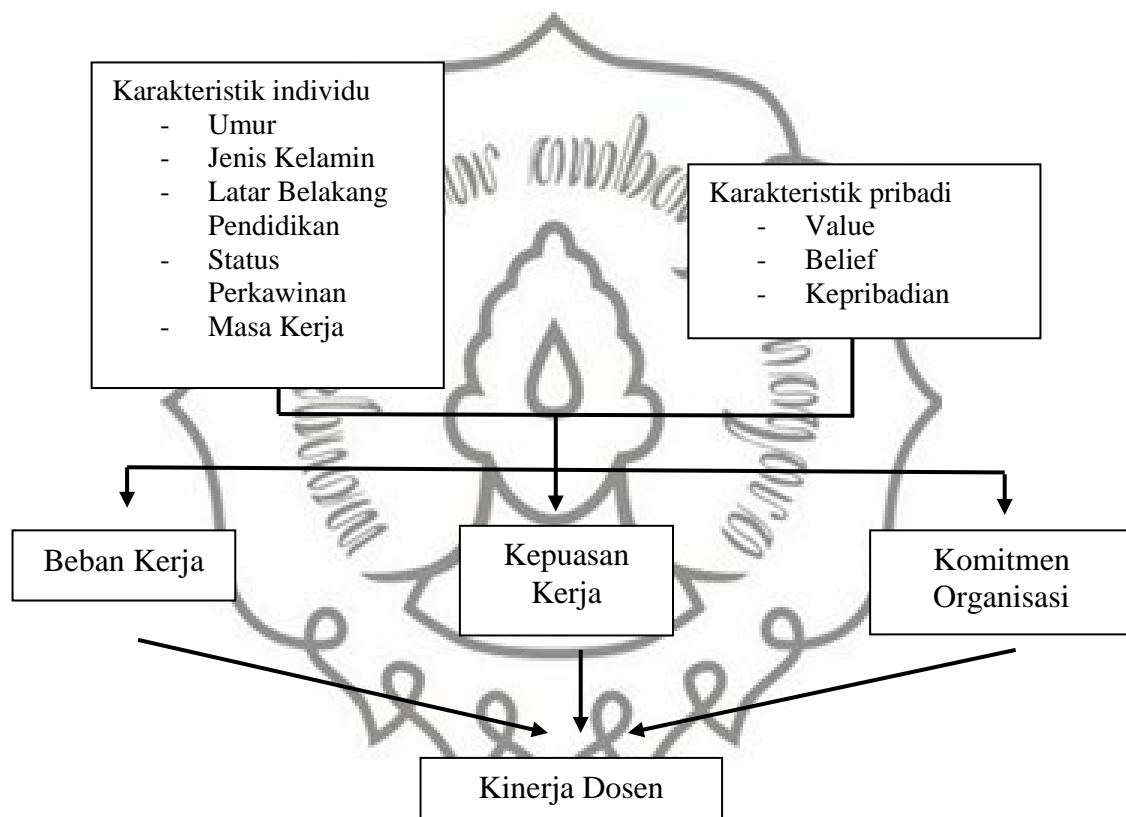
kerja tersebut. Artinya seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkannya dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Sementara itu, Mangkunegara dalam Koesmono (2005), menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang dosen akan mendapatkan kepuasan kerja bilamana perasaannya mengatakan bahwa imbalan yang diterimanya nilainya lebih tinggi dari pengorbanannya. Kelebihan yang diperoleh masih cukup dipakai untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya yang lain. Dalam hubungannya dengan kinerja, kepuasan yang diperoleh oleh dosen tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerjanya.

Komitmen terhadap organisasi antara lain ditandai dengan adanya kedekatan dari karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja dan keinginan untuk tetap tinggal didalamnya serta berusaha mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi institusi. Hal ini berarti seorang dosen yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi tidak sekedar bergabung dengan institusi secara fisik atau hanya mengerjakan sesuatu yang menjadi tugasnya, melainkan juga melakukan pekerjaan di luar tugasnya (Djarmiko, 2000).

Kerangka berpikir yang mendasari penelitian ini adalah kinerja dosen ditentukan oleh seberapa besar beban kerja yang dipikul, seberapa besar tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan seberapa besar komitmen dosen terhadap organisasinya. Kondisi organisasional yang kondusif akan memberikan dampak positif terhadap kinerja dosen pada organisasi. Beban kerja yang sewajarnya, memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh dosen dan

semakin memperkuat komitmen dosen untuk tetap bergabung dalam organisasi. Sinergi antara beban kerja dan kepuasan akan pekerjaan yang dijalankan akan mampu menjadi stimulus luar biasa bagi peningkatan komitmen dosen terhadap organisasi. Lebih jauh hal ini akan juga memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen secara keseluruhan.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual Hubungan Antara Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh antara Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*, dimana variabel-variabel penelitian diukur pada saat yang bersamaan terhadap sampel dosen yang mempunyai kriteria dimaksud.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya, pada bulan Maret sampai dengan Juli 2010.

C. Populasi dan Sampling

Populasi sasaran pada penelitian ini adalah dosen tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya. Sementara sampel penelitian ini diambil secara *purposive sampling* yaitu skema pencuplikan non-random dengan pembatasan-pembatasan tertentu untuk tujuan eksplisit tertentu. Dan populasi yang diambil sebagai sampel adalah dosen yang memiliki kriteria inklusi dan eksklusi sebagai berikut :

1. Berstatus dosen tetap, baik dosen tetap yayasan maupun dosen tetap yang berstatus pegawai negeri sipil (DPK), dengan pertimbangan bahwa status dosen tidak mempengaruhi jumlah beban kerja yang ditanggung.
2. Telah bekerja minimal dua tahun, dengan pertimbangan

bahwa dalam masa kerja tersebut dosen telah cukup beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya.

3. Bersedia dijadikan subyek penelitian.

D. Variabel Penelitian

1. Variabel independen (bebas):
 - a. Beban Kerja
 - b. Kepuasan Kerja
 - c. Komitmen Organisasi
2. Variabel dependen (tergantung/terikat): Kinerja Dosen

E. Definisi Operasional

1. Beban Kerja : jumlah tugas bidang pendidikan dan pengajaran dalam satu semester, yang dinilai dari total jumlah sks dan ekuivalen jam bekerja selama 1 minggu.
2. Kepuasan Kerja : derajat positif atau negatif perasaan seorang dosen mengenai segi pekerjaannya, seperti kepuasan terhadap kompensasi, jenis pekerjaan, pengawasan, kesempatan untuk maju dan kepuasan terhadap lingkungan kerja.
3. Komitmen Organisasi : tingkat dimana individu mengidentifikasikan dan terlibat dalam organisasi yang ditunjukkan oleh dosen dengan sikapnya terhadap institusi dan keinginan untuk tidak meninggalkan institusi tersebut.
4. Kinerja Dosen : jumlah rata-rata skor hasil penilaian persepsional hasil pekerjaan seorang dosen selama satu semester, yang didasarkan pada penilaian yang dilakukan mahasiswa, teman sejawat, dan atasan langsung.

F. Instrumen Penelitian

1. Beban Kerja

Instrumen/alat ukur beban kerja berupa angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan dengan kisi-kisi sebagai berikut :

- 1) Tugas Memberikan Perkuliahan yaitu kegiatan memberi kuliah (teori) pada tingkat S0 dan atau S1 selama 1 semester (1 SKS setara dengan 3 jam pelaksanaan, yang terdiri atas 1 jam tatap muka di kelas dan 2 jam persiapan menyusun bahan kuliah per minggu)
- 2) Tugas Asistensi Praktikum selama 1 semester (1 SKS = 2 jam tatap muka per minggu)
- 3) Tugas Membimbing Skripsi Tugas Akhir mahasiswa S0 dan atau S1 selama 1 semester, sama dengan 1 SKS setara dengan 1 jam tatap muka per minggu.

2. Kepuasan Kerja

Instrumen/alat ukur kepuasan kerja berupa skala Likert yang berisi pernyataan-pernyataan yang disusun berdasarkan kisi-kisi sebagai berikut :

- 1) Kompensasi, yaitu derajat kepuasan atas kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan kompensasi yang diterima.
- 2) Pekerjaan, yaitu derajat kepuasan atas kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuan.
- 3) Pengawasan, yaitu derajat kepuasan atas kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan penilaian atasan.

- 4) Kesempatan untuk Maju, yaitu derajat kepuasan atas kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan kesempatan atau peluang untuk mengembangkan diri.
- 5) Lingkungan Kerja, yaitu derajat kepuasan atas kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan fasilitas yang diterima terkait dengan kondisi/lingkungan tempat bekerja.

Alat ukur kepuasan kerja ini dibuat sendiri berdasarkan konstruksi teori yang ada dan secara operasional pembuatannya mengacu pada *blue print* (lihat lampiran A). Distribusi jawaban terdiri dari empat pilihan berupa :

- Sangat Setuju, diberi skor 4
- Setuju, diberi skor 3
- Tidak Setuju, diberi skor 2 dan
- Sangat Tidak Setuju, diberi skor 1.

3. Komitmen Organisasi

Instrumen/alat ukur komitmen organisasi berupa skala Likert yang berisi pernyataan-pernyataan yang disusun berdasarkan kisi-kisi sebagai berikut :

- 1) Keyakinan kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai organisasi.
- 2) Kemauan dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Alat ukur komitmen organisasi ini dibuat sendiri berdasarkan konstruksi teori yang ada dan secara operasional pembuatannya mengacu pada *blue print* (lihat lampiran A). Distribusi jawaban terdiri dari empat pilihan berupa:

- Sangat Setuju, diberi skor 4
- Setuju, diberi skor 3
- Tidak Setuju, diberi skor 2
- Sangat Tidak Setuju, diberi skor 1.

Dalam pengolahan data, pernyataan-pernyataan dengan kategori *unfavorable* diberi skor terbalik yaitu:

- Sangat Setuju, diberi skor 1
- Setuju, diberi skor 2
- Tidak Setuju, diberi skor 3
- Sangat Tidak Setuju, diberi skor 4.

4. Kinerja Dosen

Instrumen/alat ukur kinerja dosen berupa angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang disusun berdasarkan kisi-kisi sebagai berikut :

- 1) Kompetensi pedagogik, yaitu suatu kemampuan merancang, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran dan memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
- 2) Kompetensi professional, yaitu suatu kemampuan yang tumbuh secara terpadu dari pengetahuan yang dimiliki tentang bidang ilmu tertentu, keterampilan menerapkan pengetahuan yang dikuasai maupun sikap positif yang alamiah untuk memajukan, memperbaiki dan mengembangkannya secara berkelanjutan, dan disertai tekad kuat untuk mewujudkannya dalam kehidupan sehari-hari.

- 3) Kompetensi kepribadian yaitu kemampuan melakukan hubungan sosial dengan mahasiswa, kolega, karyawan dan masyarakat untuk menunjang pendidikan.
- 4) Kompetensi sosial yaitu sejumlah nilai, komitmen, dan etika professional yang mempengaruhi semua bentuk perilaku dosen terhadap mahasiswa, teman sekerja, keluarga dan masyarakat, serta mempengaruhi motivasi belajar mahasiswa, termasuk pengembangan diri secara profesional.

Instrumen kinerja dosen dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari penilaian persepsional dalam Pedoman Sertifikasi Dosen (Dirjen Dikti, 2010). Untuk detailnya lihat lampiran A.

Setiap butir instrumen diberi empat pilihan jawaban dengan kriteria antara lain :

- sangat tidak baik/sangat rendah/tidak pernah, diberi skor 1
- tidak baik/rendah/jarang diberi skor 2
- baik/tinggi/sering, diberi skor 3
- sangat baik/sangat tinggi/selalu, diberi skor 4.

Distribusi pilihan jawaban untuk pernyataan-pernyataan kepuasan kerja, komitmen organisasi maupun kinerja berupa empat alternatif jawaban. Alasan digunakan empat macam alternatif jawaban dan meniadakan jawaban alternatif ”tengah” yaitu Ragu-ragu (R) atau Cukup (C), adalah :

- a. Kategori *undecided* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memberi jawaban, netral, ragu-ragu. Kategori jawaban yang mempunyai arti ganda (*multi interpretable*) ini tidak diharapkan dalam instrumen.

- b. Tersedianya jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah (*central tendency-effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas kecenderungan jawabannya.
- c. Disediakan jawaban di tengah akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau dari responden (Hadi, 1991).

G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan secara langsung terhadap sampel penelitian. Pertimbangannya adalah karena $n \approx N$, jumlah n (sampel) hampir sama dengan N (populasi), sehingga ada peluang n (sampel) mendapatkan pengulangan pengukuran. Oleh karena itu, uji kedua dilakukan langsung pada item-item yang valid saja. Hal ini juga terkait dengan pertimbangan efisiensi biaya, waktu dan tenaga yang dibutuhkan dalam penelitian ini sehingga semua alat ukur diujikan hanya satu kali.

1. Kepuasan Kerja

Validitas alat ukur/ instrumen kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil Uji Korelasi Item-Total (*Item-Total Correlation*) terhadap seluruh butir soal pada alat ukur/ instrumen Kepuasan Kerja yang ditunjukkan dalam tabel 3.1. dibawah ini.

Tabel 3.1 Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

Dimensi	Uji I		Uji II	
	Minimum	Maksimum	Minimum	Maksimum
Kepuasan terhadap Kompensasi	0,5	0,8	0,5	0,8
Kepuasan terhadap Pekerjaan	0,1	0,5	0,4	0,5
Kepuasan terhadap Pengawasan	0,5	0,7	0,5	0,7
Kepuasan terhadap Kesempatan untuk	0,4	0,7	0,4	0,7

Maju				
Kepuasan terhadap lingkungan kerja	0,4	0,8	0,5	0,8
$\alpha = 0,934$				

Nilai *r product moment* pada masing-masing butir soal dinyatakan sah jika korelasinya positif (+), nilainya lebih besar atau sama dengan (\geq) *r* tabel, dan taraf signifikansi $\leq 0,05$. Oleh karena itu, berdasarkan perhitungan validitas skala kepuasan kerja diperoleh hasil yaitu dari 25 butir soal, 23 dikatakan sah dan 2 butir soal dinyatakan gugur ($r_{\text{tabel}} = 0,367$). Butir soal yang dinyatakan gugur adalah butir soal nomor 8 dan 9. Dengan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,934 alat ukur ini dikategorikan memiliki keandalan/reliabilitas yang tinggi.

2. Komitmen Organisasi

Validitas alat ukur/ instrumen komitmen organisasi dilihat dari Uji Korelasi Item-Total (*Item-Total Correlation*) terhadap seluruh butir soal pada instrumen Komitmen Organisasi yang ditunjukkan dalam tabel 3.2. sebagai berikut :

Tabel 3.2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Komitmen Organisasi

Dimensi	Uji I		Uji II	
	Minimum	Maksimum	Minimum	Maksimum
Keyakinan kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai organisasi	-0,3	0,8	0,3	0,6
Kemauan dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi	-1,1	0,6	0,5	0,7
Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	0,1	0,7	0,3	0,8
$\alpha = 0,915$				

Nilai *r product moment* pada masing-masing butir soal dinyatakan sah jika korelasinya positif (+), nilainya lebih besar atau sama dengan (\geq) *r* tabel, dan taraf signifikansi $\leq 0,05$. Oleh karena itu, berdasarkan perhitungan validitas skala

komitmen organisasi diperoleh hasil yaitu dari yaitu dari 40 butir soal, 24 dikatakan sah dan 16 butir soal dinyatakan gugur ($r_{\text{tabel}} = 0,367$). Butir soal yang dinyatakan gugur adalah butir soal nomor 1, 3, 5, 8, 9, 10, 12, 13, 17, 26, 31, 32, 34, 35, 36 dan 37. Dengan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,915 alat ukur ini dikategorikan memiliki keandalan/reliabilitas yang tinggi.

3. Kinerja Dosen

Tabel 3.3. Reliabilitas Instrumen Kinerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.789	.767	8

Reliabilitas alat ukur/ instrumen Kinerja dilihat dari nilai *Alpha Cronbach* dan didapatkan hasil $\alpha = 0,789$ sehingga disimpulkan bahwa alat ukur ini termasuk memiliki keandalan tinggi. Sementara validitasnya tidak diujikan karena variabel kinerja tidak dimungkinkan diujikan dua kali.

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen/alat ukur dalam penelitian ini menggunakan bantuan program statistik *SPSS (Statistical Program for Social Sciences)* versi 17.0. Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran D.

H. Teknik Pengumpulan Data

Subyek penelitian diminta mengisi 3 (tiga) macam instrumen, yaitu Bagian I adalah angket beban kerja, Bagian II adalah skala kepuasan kerja dan Bagian III

adalah skala Komitmen Organisasi. Sebelum mengisi instrumen, subyek diminta untuk mengisi identitas pribadinya. Pada setiap instrumen yang telah diisi oleh subyek, peneliti memberikan kode inisial untuk nama subyek, selain untuk alasan kerahasiaan juga untuk mencegah tertukarnya data.

Data kinerja dosen didapatkan dari penilaian persepsional yang dilakukan oleh 3 (tiga) macam penilai yaitu terdiri dari 5 orang mahasiswa, 2 teman sejawat dan 1 orang atasan langsung. Secara rinci dijelaskan sebagai berikut :

1. Penilai dari mahasiswa

Mahasiswa yang menjadi penilai adalah mahasiswa pada masing-masing prodi yang dipilih berdasarkan teknik random. Mahasiswa tersebut adalah mahasiswa tingkat 2 atau yang berada pada semester 4 pada saat penelitian ini dilakukan. Alasan dipilih karakteristik yang demikian dengan pertimbangan bahwa mahasiswa tersebut berinteraksi secara langsung dengan dosen dalam proses belajar mengajar. Sementara, alasan digunakan mahasiswa semester 4 adalah membuat kondisi yang sama dengan prodi-prodi yang lain dimana pada prodi S-1 Psikologi mahasiswa yang paling lama masa belajarnya saat ini berada pada semester 4.

Cara pencuplikan penilai dari mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut: keseluruhan jumlah mahasiswa dari masing-masing prodi dibuat penomoran berdasarkan jumlahnya masing-masing, kemudian dilotre untuk diambil 5 orang dari sekumpulan nomor-nomor tersebut. 5 orang yang terpilih dari sistem lotre tersebut adalah mahasiswa yang diminta memberikan penilaian terhadap dosen yang juga dari prodinya sendiri.

2. Penilai dari teman sejawat

Untuk penilaian kinerja oleh teman sejawat, karakteristik penilai adalah dosen dari prodi yang sama dan dipilih juga berdasarkan teknik random. Dosen disini juga berstatus dosen tetap dengan masa kerja sama dengan atau diatas 2 tahun.

3. Penilai dari atasan

Penilaian kinerja oleh atasan, karakteristik penilai adalah atasan langsung dari dosen yang menjadi subyek penelitian, dalam hal ini kepala program studi masing-masing. Dan untuk dosen yang juga menjabat sebagai kepala program studi dinilai oleh atasannya langsung, dalam hal ini dipilih berdasarkan teknik random juga antara 3 orang pimpinan yang ada di fakultas (Dekan, Pembantu Dekan I dan Pembantu Dekan II).

G. Analisis Data

Setelah terkumpul, data dari masing-masing variabel dianalisis dengan bantuan program SPSS versi 17 secara multivariat menggunakan teknik analisis regresi linier ganda.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya. Fakultas ini terdiri dari lima program studi, antara lain yaitu program studi D-3 Analis Kesehatan (berdiri tanggal 14 Desember 1992), D-3 Keperawatan (berdiri tanggal 8 September 1993), S-1 Keperawatan (berdiri tanggal 30 Januari 2006), D-3 Kebidanan (berdiri tanggal 30 Juni 2006) dan S-1 Psikologi (berdiri tanggal 25 Juni 2008). Fakultas ini dipimpin oleh seorang Dekan, dan dibantu oleh dua orang pimpinan yang lain (Pembantu Dekan I dan Pembantu Dekan II), sedangkan setiap program Studi dipimpin oleh seorang Ketua Program Studi.

2. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya, baik yang berstatus dosen tetap yayasan maupun dosen tetap yang diperbantukan Kopertis (DPK), masa kerja diatas atau sama dengan 2 tahun, dan bersedia dijadikan subyek penelitian. Dosen yang masuk dalam kriteria berjumlah 32 orang dari 47 orang dosen tetap yang ada. Dosen tetap yang tidak memenuhi kriteria terdiri dari 11 orang yang mempunyai masa kerja dibawah 2 tahun dan 3 orang yang tidak bersedia menjadi subyek penelitian karena berada pada level pimpinan fakultas, serta 1 orang lagi adalah peneliti sendiri,

sehingga jumlah subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah 32 orang. Dalam pelaksanaan pengambilan data, dari 32 kuesioner yang disebar, 3 kuesioner tidak kembali karena subyek mengundurkan diri sehingga kuesioner yang memenuhi syarat untuk dianalisis adalah berjumlah 29.

Gambaran karakteristik populasi penelitian dijabarkan dalam tabel 4.1. sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Dosen Tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya (N=47)

Deskripsi	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	8	17
	Perempuan	39	83
Usia	21 – 30 tahun	24	51,1
	31 – 40 tahun	15	31,9
	41 – 50 tahun	6	12,7
	> 51 tahun	2	4,3
Status Pernikahan	Belum Menikah	12	25,5
	Menikah	35	74,5
Pendidikan	S1	36	76,6
	S2	11	23,4
Masa Kerja	< 2 tahun	11	23,4
	2 – 5 tahun	20	42,6
	6 -9 tahun	4	8,5
	> 10 tahun	12	25,5

Dosen tetap di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya terdiri dari 83% dosen wanita dan 17% dosen laki-laki. Rentang usia dosen antara 21-30 tahun (51,1%), 31-40 tahun (31,9%), 41-50 tahun (12,7%) dan lebih dari 51 tahun (4,3%). Terdapat 25,5% dosen yang belum menikah dan 74,5% sudah menikah, 76,6% masih berpendidikan setingkat S-1, sementara 23,4% sisanya berpendidikan S-2. Lama bekerja dosen berkisar antara 0-2 tahun (23,4%), 2-5 tahun (42,6%), 6-9 tahun (8,5%) dan lebih dari 10 tahun (25,5%).

3. Deskripsi Data

Hasil pengolahan data didapatkan gambaran karakteristik sampel penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.2. Karakteristik Sampel Penelitian (n = 29)

Variabel	Mean	Median	Modus	SD	Range	Min.	Maks.
Beban Kerja	26,04	25	25	6,95	27	14	40
Kepuasan Kerja	58,97	60	50	12,09	54	31	85
Komitmen Organisasi	64,59	65	57	10,47	47	40	87
Kinerja	85,27	85,88	83	8,77	36,8	58,25	95
Jenis Kelamin	n	Persen (%)					
Laki-laki	4	13,8					
Perempuan	25	86,2					
Total	29	100					

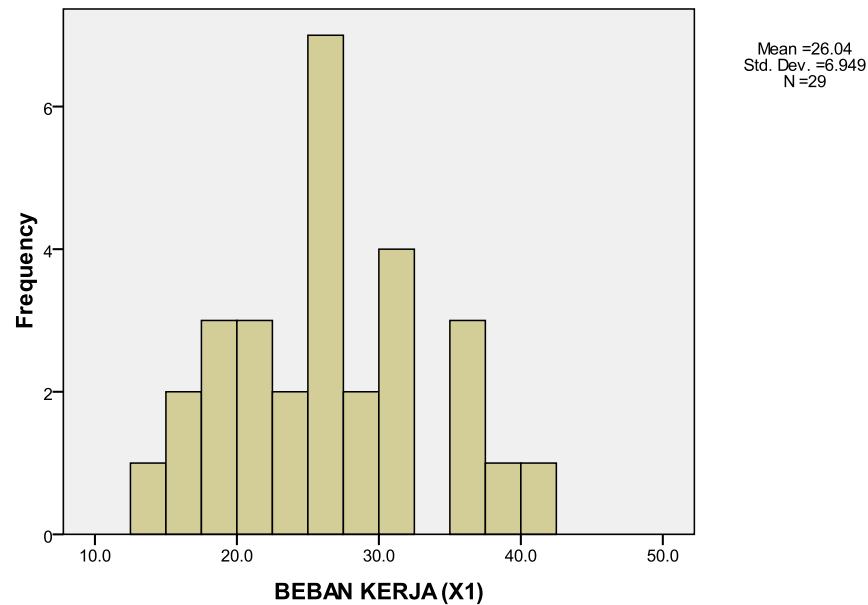
a. Beban Kerja Dosen

Beban kerja dosen yang diteliti adalah beban bidang pendidikan dan pengajaran yang meliputi pertemuan di kelas, bimbingan praktek laboratorium dan bimbingan skripsi/tugas akhir mahasiswa. Dari hasil pengolahan data didapatkan gambaran : beban kerja dosen mempunyai *range* sebesar 27, dengan skor terendah 14 dan skor tertinggi 40. Skor rata-rata (*mean*) beban kerja sebesar 26,04, median 25, modus 25 dan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 6,95.

Tabel 4.3. Distribusi data beban kerja dosen

Interval	f	Persentase (%)
14 – 18	6	20,7
19 – 23	4	13,8
24 – 28	8	27,6
29 – 33	6	20,7
34 – 38	3	10,3
39 – 43	2	6,9
Jumlah	29	100

Gambar 4.1. Histogram beban kerja dosen



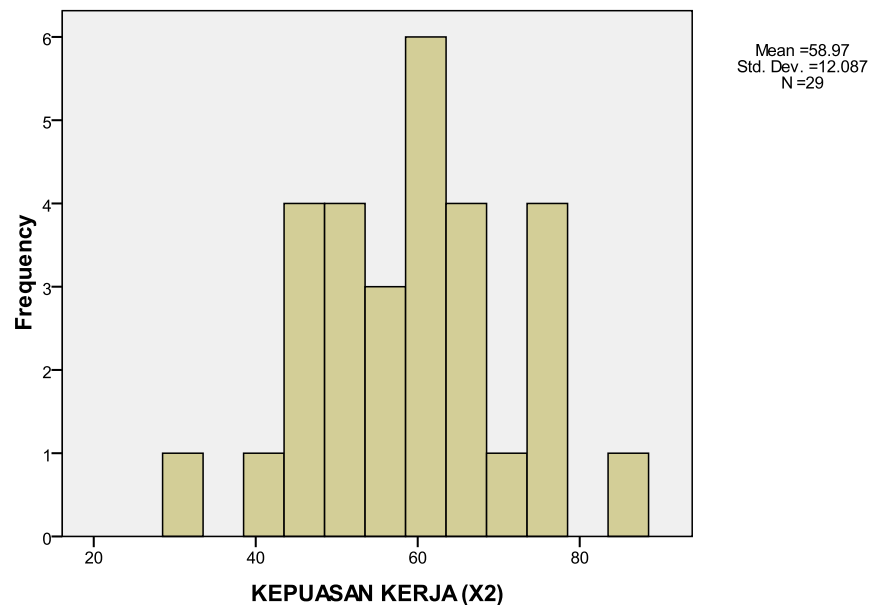
b. Kepuasan Kerja Dosen

Kepuasan kerja dosen yang diteliti adalah kepuasan terhadap kompensasi, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap kesempatan untuk maju dan kepuasan terhadap lingkungan kerja. Dari hasil pengolahan data didapatkan gambaran : kepuasan kerja dosen mempunyai *range* sebesar 54, dengan skor terendah 31 dan skor tertinggi 85. Skor rata-rata (*mean*) kepuasan kerja sebesar 58,97, median 60, modus 50 dan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 12,09.

Tabel 4.4. Distribusi data kepuasan kerja

Interval	f	Persentase (%)
31 – 40	2	6,9
41 – 50	7	24,1
51 – 60	6	20,7
61 – 70	9	31
71 – 80	4	13,8
81 – 90	1	3,4
Jumlah	29	100

Gambar 4.2. Histogram kepuasan kerja dosen



c. Komitmen Organisasi Dosen

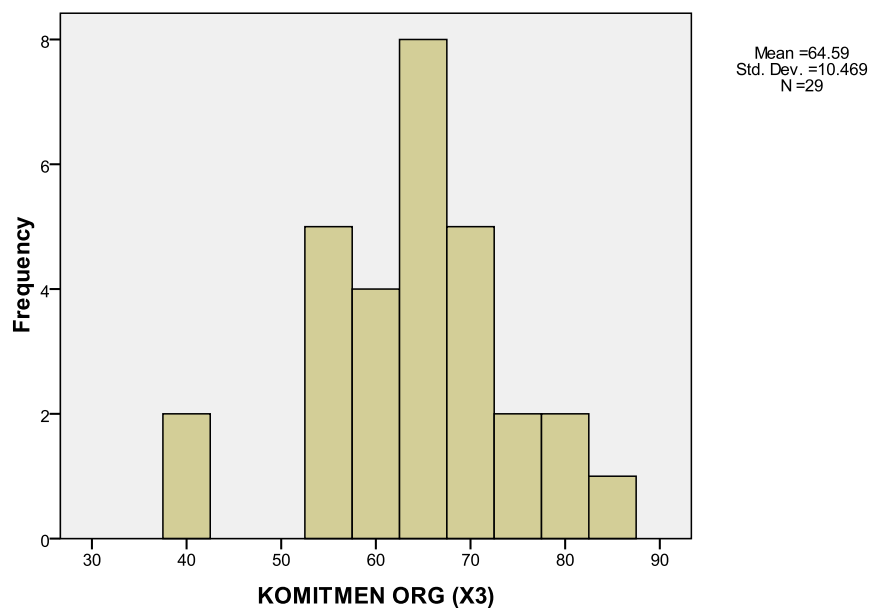
Komitmen organisasi dosen yang diteliti adalah tingkat dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasi yang ditunjukkan oleh dosen dengan sikapnya terhadap institusi dan keinginan untuk tidak meninggalkan institusi. Dari hasil pengolahan data didapatkan gambaran : komitmen organisasi dosen mempunyai *range* sebesar 47, dengan skor terendah 40 dan skor tertinggi 87. Skor

rata-rata (*mean*) komitmen organisasi sebesar 64,59, median 65, modus 57 dan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 10,47.

Tabel 4.5. Distribusi data komitmen organisasi

Interval	f	Persentase (%)
40 – 48	2	6,9
49 – 57	5	17,2
58 – 66	11	37,9
67 – 75	7	24,1
76 – 84	3	10,3
85 – 93	1	3,4
Jumlah	29	100

Gambar 4.3. Histogram komitmen organisasi dosen



d. Kinerja Dosen

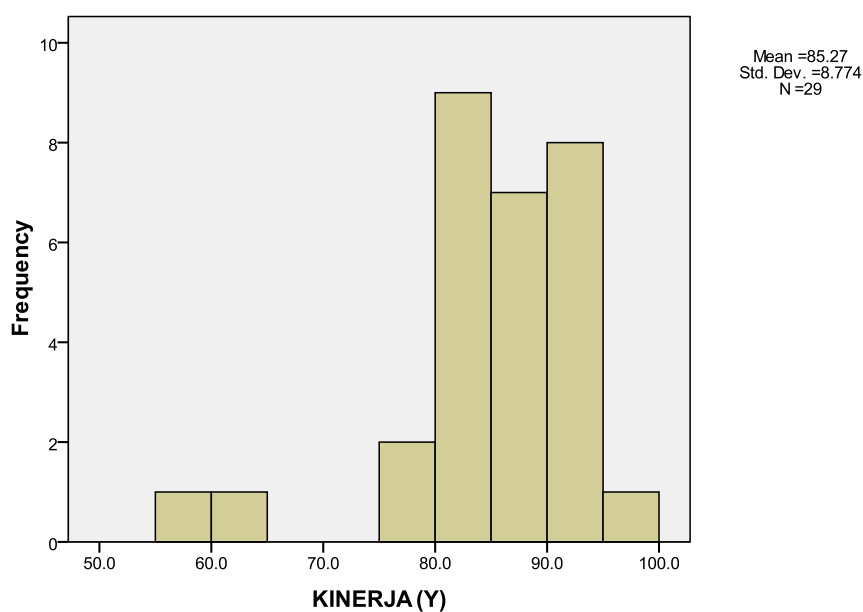
Kinerja dosen yang diteliti adalah jumlah rata-rata skor hasil penilaian persepsional hasil pekerjaan seorang dosen selama satu semester, yang didasarkan pada penilaian yang dilakukan mahasiswa, teman sejawat, dan atasan langsung. Dari hasil pengolahan data didapatkan gambaran : kinerja dosen mempunyai *range* sebesar

36,8, dengan skor terendah 58,25 dan skor tertinggi 95. Skor rata-rata (*mean*) kinerja sebesar 85,27, median 85,88, modus 83 dan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 8,77.

Tabel 4.6. Distribusi data kinerja

Interval	f	Persentase (%)
58 – 64	2	6,9
65 – 71	0	0
72 – 78	2	6,9
79 – 85	10	34,5
86 – 92	7	24,1
93 – 99	6	20,7
Total	29	100

Gambar 4.4. Histogram kinerja dosen



4. Hasil Pengujian Hipotesis

- a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya

Hasil perhitungan dengan metode analisis regresi dengan *software SPSS versi 17.0* terhadap pengaruh antara beban kerja dengan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

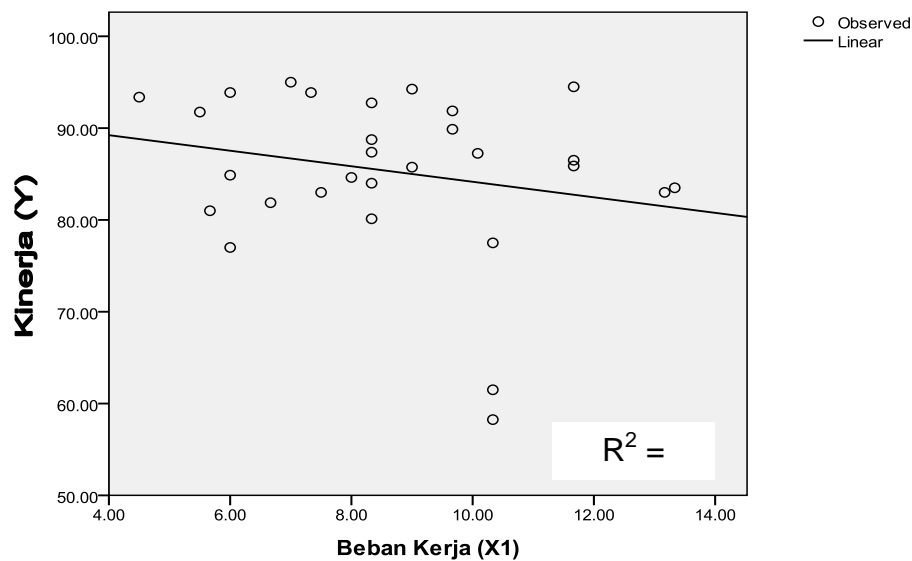
Tabel 4.7. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Dosen

Variabel bebas	Koefisien regresi (β)	p	Confidence Interval (CI) 95%	
			Batas Bawah	Batas Atas
Konstanta (a)	92,6	0,000	79,5	105,7
Beban kerja	-0,9	0,244	-2,3	0,6
n observasi	29			
<i>R square</i>	0,05			
<i>Standard error of estimates</i>	8,7			

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas disimpulkan bahwa koefisien regresi (β) beban kerja sebesar -0,9. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor beban kerja, maka akan menurunkan skor kinerja sebesar 0,9. Dengan kata lain, semakin tinggi beban kerja maka akan semakin turun kinerja dosen. Dan sebaliknya semakin rendah beban kerja, maka kinerja dosen semakin meningkat. Sedangkan konstanta regresi sebesar 92,6 menunjukkan bahwa nilai kinerja akan sebesar 92,6 jika beban kerja sama dengan nol.

Nilai *R square* sebesar 0,05 menunjukkan bahwa kemampuan variabel beban kerja untuk menjelaskan keragaman data variabel kinerja adalah sebesar 5%, sedangkan 95% berasal dari variasi variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

Grafik hubungan antara beban kerja dengan kinerja diilustrasikan dengan diagram sebar dan garis regresi seperti Gambar 4.5.



Gambar 4.5. Diagram sebar dan garis regresi antara beban kerja dan kinerja dosen

- b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya

Hasil perhitungan dengan metode analisis regresi dengan *software SPSS versi 17.0* terhadap pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

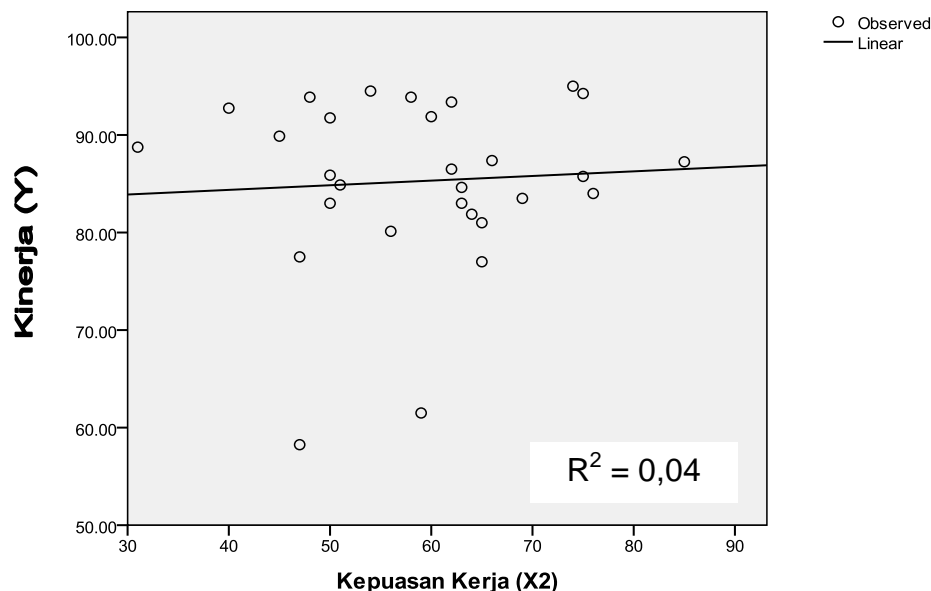
Tabel 4.8. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen

Variabel bebas	Confidence Interval (CI) 95%			
	Koefisien regresi (β)	p	Batas Bawah	Batas Atas
Konstanta (a)	82,5	0,000	65,3	99,7
Kepuasan kerja	0,1	0,736	-0,2	0,3
n observasi	29			
R square	0,04			
Standard error of estimates	8,9			

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas disimpulkan bahwa koefisien regresi (β) kepuasan kerja sebesar 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor kepuasan kerja, maka akan menaikkan skor kinerja sebesar 0,1. Dengan kata lain, semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja dosen semakin meningkat. Dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja, maka kinerja dosen semakin menurun. Sedangkan konstanta regresi sebesar 82,5 menunjukkan bahwa nilai kinerja akan sebesar 82,5 jika kepuasan kerja sama dengan nol.

Nilai *R square* sebesar 0,04 menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepuasan kerja untuk menjelaskan keragaman data variabel kinerja adalah sebesar 4%, sedangkan 96% berasal dari variasi variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

Grafik hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja diilustrasikan dengan diagram sebar dan garis regresi seperti Gambar 4.2.



Gambar 4.6. Diagram sebar dan garis regresi antara kepuasan kerja dan kinerja dosen

c. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya

Hasil perhitungan dengan metode analisis regresi dengan *software SPSS versi 17.0* terhadap pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja menghasilkan konstanta regresi sebesar 86,5 dan -0,02 untuk variabel komitmen organisasi. Hasil perhitungan analisis regresi ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen

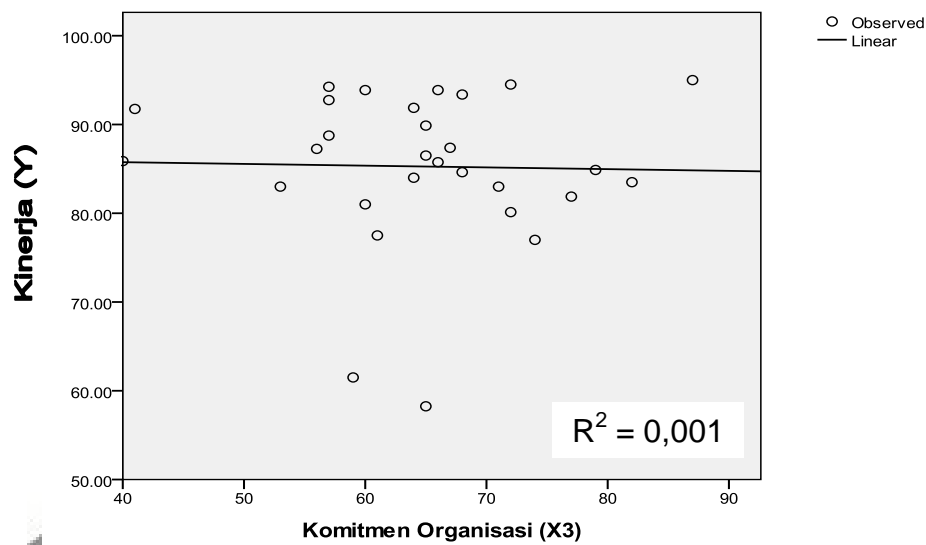
Variabel bebas	Koefisien regresi (β)	Confidence Interval (CI) 95%		
		p	Batas Bawah	Batas Atas
Konstanta (a)	86,5	0,000	64,9	108,2
Komitmen Organisasi	-0,02	0,904	-0,4	0,3
n observasi	29			
R square	0,01			
Standard error of estimates	8,9			

Berdasarkan analisis regresi diatas disimpulkan bahwa koefisien regresi (β) komitmen organisasi sebesar -0,02. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor komitmen organisasi, maka akan menurunkan skor kinerja sebesar 0,02. Dengan kata lain, semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja dosen semakin menurun. Dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi, maka kinerja dosen semakin meningkat. Sedangkan konstanta regresi sebesar 86,5 menunjukkan bahwa nilai kinerja akan sebesar 86,5 jika komitmen organisasi dianggap nol.

Nilai *r square* sebesar 0,01 menunjukkan bahwa kemampuan variabel komitmen organisasi untuk menjelaskan keragaman data variabel kinerja adalah

sebesar 1%, sedangkan 99% berasal dari variasi variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

Grafik hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja diilustrasikan dengan diagram sebar dan garis regresi seperti Gambar 4.3.



Gambar 4.7. Diagram sebar dan garis regresi antara komitmen organisasi dan kinerja dosen

- d. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya

Hasil perhitungan dengan metode analisis regresi menggunakan *software SPSS versi 17.0* terhadap pengaruh antara beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja menghasilkan konstanta regresi (a) sebesar 85,5 dan untuk variabel bebas masing-masing sebesar -0,89, 0,07 dan 0,02. Hasil perhitungan analisis regresi ini dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.10. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen

Variabel bebas	Confidence Interval (CI) 95%			
	Koefisien regresi (β)	p	Batas Bawah	Batas Atas
Konstanta (a)	85,5	0,000	60,9	110,1
Beban Kerja	-0,89	0,243	-2,4	0,6
Kepuasan Kerja	0,07	0,648	-0,2	0,4
Komitmen Organisasi	0,02	0,930	-0,3	0,4
n observasi	29			
<i>R square</i>	0,06			
<i>Standard error of estimates</i>	9			

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas disimpulkan bahwa koefisien regresi (β) beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berturut-turut sebesar -0,89, 0,07 dan 0,02. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor beban kerja, maka akan menurunkan skor kinerja sebesar 0,89; kenaikan 1 skor kepuasan kerja akan menaikkan skor kinerja sebesar 0,07 dan kenaikan 1 skor komitmen organisasi akan menaikkan skor kinerja sebesar 0,02. Dengan kata lain, semakin tinggi beban kerja maka kinerja dosen semakin menurun. Sebaliknya semakin rendah beban kerja, maka kinerja dosen semakin meningkat. Semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja semakin meningkat, demikian pula sebaliknya. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja dosen, dan semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah kinerja dosen.

Nilai *r square* sebesar 0,06 menunjukkan bahwa kemampuan variabel beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan keragaman data variabel kinerja sebesar 6%, sedangkan 94% berasal dari variasi variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

Hasil pengujian signifikansi didapatkan kesimpulan bahwa pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $p > 0,05$. Dengan kata lain, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja ($p=0,243$), kepuasan kerja terhadap kinerja ($p=0,648$) dan komitmen organisasi terhadap kinerja ($p=0,930$).

B. Pembahasan

Perguruan tinggi merupakan organisasi yang sangat bergantung pada kinerja SDM yang menjadi anggotanya, dan dalam hal ini termasuk dosen sebagai salah satu bagian dari SDM yang ada. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional. Untuk mencapai hal tersebut maka kinerja dosen perlu ditingkatkan yang pada akhirnya akan memperbaiki mutu pendidikan di Indonesia dan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan.

Peningkatan kinerja dosen merupakan salah satu upaya untuk penanganan mutu pendidikan secara maksimal. Oleh karena itu, melalui penganalisaan beban kerja, peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja dosen yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan perhitungan dengan metode analisis regresi ganda terhadap pengaruh antara beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja adalah tidak signifikan ($p > 0,05$). Dengan kata lain, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja ($p = 0,243$), kepuasan kerja terhadap kinerja ($p = 0,648$) dan komitmen organisasi terhadap kinerja ($p = 0,930$). Hipotesis yang mengatakan ada pengaruh antara beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen tidak terbukti.

Ketiga variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Kontribusinya hanya sebesar 6% terhadap varian kinerja. Sementara 94% dipengaruhi oleh faktor di luar ketiga variabel tersebut diatas.

a. Beban Kerja dan Kinerja

Hasil penelitian yang menemukan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja dosen tidak sesuai dengan hasil temuan Lisnayetti dan Hasan Basri (2006) yang memperoleh kesimpulan bahwa beban kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja dosen. Hal ini juga tidak sesuai dengan pendapat Budiono dalam Nugraheni (2009), bahwa akibat beban kerja fisik yang berat yang berhubungan dengan waktu kerja yang lebih dari 8 jam, maka dapat menurunkan produktivitas kerja serta kondisi sakit. Justru temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Suhat (2007), meskipun beban kerja yang diukur adalah persepsi terhadap beban kerja, ditemukan hasil penelitian bahwa tidak ada hubungan antara persepsi beban kerja dengan kinerja dosen dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.

Beban kerja dosen secara riil di lapangan bukan hanya terbatas pada beban mengajar seperti tatap muka di kelas, asistensi laboratorium maupun bimbingan skripsi/tugas akhir terhadap sekelompok mahasiswa. Faktanya, dosen tetap di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya mempunyai beban kerja lain selain ketiga jenis beban kerja tersebut diatas, seperti misalnya asistensi praktik di klinik atau rumah sakit, menjadi anggota panitia di lingkup fakultas maupun universitas, membimbing akademik terhadap sekelompok mahasiswa maupun mempunyai tanggung jawab sebagai pejabat-pejabat struktural di lingkup fakultas. Jadi, idealnya dengan beban kerja yang berlebih dosen kurang memiliki waktu yang cukup untuk melakukan hal atau tugas lain yang berkaitan dengan tugasnya sebagai dosen. Dengan beban kerja yang tinggi menyebabkan berkurangnya kesempatan dosen dalam mempersiapkan materi, mempersiapkan metode dan media untuk pengajaran. Selain itu, beban kerja yang tinggi juga menyebabkan berkurangnya waktu yang bisa dipakai oleh dosen untuk mengembangkan keilmuannya melalui penelitian-penelitian. Tidak ada waktu yang tersisa untuk melakukan tugas bidang penelitian seperti menghasilkan karya penelitian, menerjemahkan/menyadur buku ilmiah, mengedit/menyunting karya ilmiah, membuat rancangan dan karya teknologi maupun membuat rancangan karya seni. Begitupun tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat seperti melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat, memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat, memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan; demikian pula kegiatan membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat tidak akan sempat dilakukan.

b. Kepuasan Kerja dan Kinerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang sifatnya individual. Seseorang mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Berdasarkan hasil analisis regresi untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen menunjukkan temuan yang tidak signifikan. Hal ini tidak sejalan dengan berbagai penelitian tentang kepuasan kerja yang dihubungkan dengan kinerja. Seperti yang dilakukan oleh Abdulloh (2006) yang dalam penelitiannya telah membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Yudianto (2008) menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan Carmeli *et al* dalam Sudiro (2008) yang berjudul *Work Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance: An Empirical Investigation*, juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Sementara, Sudiro (2008) menemukan bahwa penelitiannya menunjukkan koefisien terstandarisasi untuk pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, komitmen kerja terhadap prestasi kerja dan prestasi kerja terhadap karier dosen. Semuanya mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Satu hal lagi, Lee Huey Yiing (2008) menemukan bahwa kinerja karyawan berhubungan secara positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Penelitian di sektor manufaktur yang dilakukan Renyowijoyo (2003) menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini justru menguatkan hasil penelitian Wurjaningrum (2004) yang menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kasim (2001) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Kristen Mojowarno.

Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan – keinginannya dan hasil keluarannya. Selama individu menganggap ada kesesuaian antara keinginan dengan hasil keluarannya, maka individu tetap merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini tidak akan mempengaruhi kinerjanya, baik hal itu sifatnya menurunkan maupun meningkatkan kinerja.

c. Komitmen Organisasi dan Kinerja

Hasil analisis regresi yang menguji pengaruh komitmen organisasi dengan kinerja dosen juga menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Artinya, tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen yang ditunjukkan dengan nilai $p=0,930$. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Bilmoneva dan Kusnanto (2006). Hasil uji korelasi *product moment* menunjukkan bahwa kinerja dosen berhubungan secara signifikan ($p<0,05$) dengan komitmen. Demikian pula hasil pengujian hipotesis yang dilakukan Tinambunan (2004) yang diperoleh hasil bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Unika St. Thomas Sumatera Utara. Justru penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan

Cahyasumirat (2006), yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

Hal yang bisa dijelaskan terkait dengan temuan dalam penelitian ini adalah bahwa telah muncul fenomena *social desirability*. Ada motivasi subyek yang tidak memberikan informasi yang tepat karena informasi yang diberikannya sengaja disesuaikan dengan apa yang dipandang baik oleh masyarakat (Widhiarso, 2010). Peneliti lain ada yang memberi nama dengan tipuan (*faking*) atau respon terpola (*response set*) yaitu masalah tipuan atau distorsi respon yang diberikan oleh responden dalam pengukuran psikologi (Widhiarso dan Suhapti, 2007).

Social desirability adalah keinginan untuk mendapatkan persetujuan dan penerimaan sosial (*social approval*) yang dapat dicapai dengan cara melakukan sesuatu yang diterima oleh komunitas tertentu. *Social desirability* juga dapat diartikan sebagai perilaku yang memiliki tujuan (*purposeful behavior*) dan memiliki konformitas yang tinggi terhadap stereotip yang berlaku di komunitas. Secara singkat dapat dikatakan bahwa SD adalah “menegaskan yang baik dan menyembunyikan yang buruk”. Paulus (1984) juga membedakan SD menjadi dua jenis, yaitu manajemen impresi (*impression management*) yang menjelaskan representasi subyek terhadap untuk meningkatkan daya tarik orang lain dan penipuan diri (*self-deception*) yang menyatakan bahwa SD adalah bentuk pertahanan diri individu ketika menghadapi situasi yang menekan atau membahayakannya (Widhiarso, 2010).

Social desirability (SD) merupakan sumber bias pada hasil penelitian. Beberapa peneliti telah melaporkan hasil penelitian mengenai dampak *social desirability*. Sjostrom dan Holst dalam Widhiarso (2010) melaporkan bahwa SD mempengaruhi kesalahan interpretasi terhadap kesalahan respon maupun kesalahan

non respon. Sementara Mathiowetz dalam Widhiarso (2010) mencatat motivasi responden mempengaruhi tanggapan perilaku (*response behavior*). Barrick and Mount menemukan bahwa motivasi subyek untuk melakukan SD menentukan perolehan skor yang didapatkan melalui instrumen pengukuran.

Dalam konteks *social desirability*, Chen *et al* dalam Widhiarso (2010) melihat bahwa responden yang memiliki *social desirability* yang besar berusaha untuk mendapatkan pengakuan dari komunitas dengan jalan akan berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan komunitas. Responden yang memiliki motivasi ini akan kurang menyukai pertanyaan yang sifatnya bertentangan (*unfavorable*) dengan pandangan komunitas. Dengan kata lain, dalam pengukuran sikap terhadap obyek, responden lebih memikirkan bagaimana mendapatkan skor yang tinggi, ketika skor yang tinggi menunjukkan penerimaan terhadap pandangan yang beredar di komunitas. Mc Rae dan Costa mengemukakan SD dapat dilihat melalui dua perspektif, pertama SD sebagai tipe (*response style*) respon temporer yang tergantung pada situasi yang dihadapi subyek dan SD sebagai kepribadian (*individual disposition*) yang sifatnya lebih stabil. Fredericksen menunjukkan bahwa SD berkaitan dengan keinginan untuk mendapatkan keamanan (*self-protection*), upaya untuk menghindari kritik (*avoiding criticism*), konformitas sosial (*social conformity*) dan persetujuan sosial (*social approval*) (Widhiarso, 2010).

d. Kinerja Dosen

Kinerja atau yang sering disebut juga dengan prestasi kerja atau *job performance* merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu dalam suatu aktifitas tertentu dan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan

bersangkutan. Ukuran ini ditentukan oleh organisasi yang ditetapkan sebagai target dalam satu periode.

Kinerja dosen yang dianalisa dalam penelitian ini adalah jumlah rata-rata skor hasil penilaian persepsional pekerjaan seorang dosen selama satu semester, yang didasarkan pada penilaian yang dilakukan mahasiswa, teman sejawat, dan atasan langsung. Idealnya, kinerja dosen dinilai berdasarkan penilaian portofolio, yang merupakan penilaian pengalaman akademik dan professional (Dirjen Dikti, 2010). Portofolio menurut PP RI No. 37/2009 (Dirjen Dikti, 2010) adalah kumpulan dokumen yang terdiri dari (1) kualifikasi akademik dan unjuk kerja tridharma perguruan tinggi; (2) persepsi dari atasan, sejawat, mahasiswa dan diri sendiri tentang kepemilikan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian; dan (3) pernyataan diri tentang kontribusi dosen yang bersangkutan dalam pelaksanaan dan pengembangan tridharma perguruan tinggi. Berhubung disebabkan karena keterbatasan waktu, biaya dan tenaga, maka penelitian terhadap kinerja dosen ini dibatasi hanya pada skor penilaian persepsional yang didapat dari penilai mahasiswa, teman sejawat dan atasan. Pada hakekatnya, penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan (Hasibuan, 2001), bukan hanya berdasarkan penilaian persepsional saja sehingga hal ini sangat memungkinkan terhadap munculnya bias penelitian. Selain itu, seyogyanya dalam melakukan penilaian terhadap kinerja seseorang harus dihindarkan adanya unsur “suka” dan “tidak suka” dari penilai, sehingga obyektifitas penilaian dapat dicapai.

Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan dan untuk mencapai tujuan ini, sistem-sistem penilaian harus

mempunyai hubungan dengan pekerja, praktis, mempunyai standar-standar dan menggunakan ukuran yang diandalkan. *Job Related* berarti bahwa sistem-sistem memiliki perilaku-perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan perusahaan, sedangkan suatu sistem disebut praktis bila dipakai atau dimengerti oleh para penilai dan karyawan. Disamping *job related* dan praktis, evaluasi prestasi kerja juga memerlukan standar-standar pelaksana kerja, dengan mana prestasi diukur. Standar akan efektif bila berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan pada setiap pekerjaan. Lebih lanjut, evaluasi juga memerlukan ukuran-ukuran prestasi kerja yang dapat diandalkan. Berbagai ukuran ini agar berguna, harus mudah digunakan, *reliable*, dan melaporkan perilaku-perilaku kritis yang menentukan prestasi kerja (Handoko, 1999). Hal yang juga sering tidak berhasil dalam menilai biasanya penilai melibatkan unsur emosional dan menyebabkan penilaian menjadi bias (Marseto, 2007).

Chairy (2005) menjelaskan cara yang digunakan untuk melakukan penilaian terhadap hasil kerja menggunakan *Management by Objective (MBO)*. Untuk dapat mengukur hasil kerja setiap karyawan, pada awal tahun kerja atau awal semester akan ditetapkan terlebih dahulu target kerja yang akan dicapai oleh setiap karyawan. Kemudian pada akhir tahun atau akhir semester, target kerja tersebut akan dinilai untuk melihat apakah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Penilai sering tidak berhasil untuk tidak melibatkan emosionalnya dalam menilai prestasi kerja seseorang (Handoko, 1999). Hal ini menyebabkan evaluasi menjadi *bias*. *Bias* adalah distorsi pengukuran yang tidak akurat. Masalah kemungkinan bias terutama bila ukuran-ukuran yang digunakan bersifat subyektif. Berbagai bias penilai yang paling umum terjadi adalah:

1) Halo Effect

Halo effect terjadi bila pendapat pribadi penilai tentang karyawan mempengaruhi pengukuran prestasi kerja. Sebagai contoh, bila seorang atasan senang kepada seorang karyawan, maka pandangan ini bisa mengubah estimasi atasan terhadap prestasi kerja karyawan. Masalah ini paling mudah terjadi bila para penilai harus mengevaluasi teman-teman mereka.

2) Kesalahan Kecenderungan Terpusat

Banyak penilai yang tidak suka menilai para karyawan sebagai yang efektif atau tidak efektif, dan sangat baik atau sangat jelek sehingga penilaian prestasi kerja cenderung dibuat rata-rata. Pada formulir penilaian, distorsi ini menyebabkan penilai menghindari penilaian “ekstrem” tersebut, dan menempatkan penilaian pada atau dekat dengan nilai-nilai tengah.

3) Bias Terlalu Lunak dan Terlalu Keras

Kesalahan terlalu lunak (*leniency bias*) disebabkan oleh kecenderungan penilai untuk terlalu mudah memberikan nilai baik dalam evaluasi prestasi kerja karyawan. Kesalahan terlalu keras (*strickness bias*) adalah sebaliknya, yang terjadi karena penilai cenderung terlalu ketat dalam evaluasi mereka. Kedua kesalahan ini pada umumnya terjadi bila standar-standar prestasi tidak jelas.

4) Prasangka Pribadi

Faktor-faktor yang membentuk prasangka pribadi terhadap seseorang atau kelompok bisa mengubah penilaian. Sebagai contoh, seorang atasan pria mungkin cenderung member penilaian rendah kepada para karyawan wanita karena suatu hal. Sebab-sebab prasangka pribadi lain yang mempengaruhi penilaian mencakup faktor senioritas, kesukuan, agama, kesamaan kelompok dan status sosial.

5) Pengaruh Kesan Terakhir

Bila menggunakan ukuran-ukuran prestasi kerja subyektif, penilaian sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan karyawan yang paling akhir (*recency effect*). Kegiatan-kegiatan terakhir baik atau buruk - cenderung lebih diingat oleh penilai.

Pada dasarnya, penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan oleh siapa saja. Umumnya, penilaian kinerja dilakukan oleh atasan, rekan kerja, karyawan sendiri, bawahan, atau bahkan dapat dilakukan oleh orang lain di luar organisasi. Namun, hal yang juga patut dipertimbangkan adalah bahwa kelemahan utama dari penilaian kinerja oleh atasan adalah atasan merasa tidak kompeten untuk melakukan penilaian atau merasa tidak enak hati terhadap bawahan yang harus dinilai. Untuk penilaian yang dilakukan oleh rekan kerja, keuntungannya adalah rekan kerja lebih mengenal orang yang dinilai dan dapat meningkatkan konsistensi melalui penilaian dari beberapa orang rekan kerja. Namun, kelemahannya adalah rekan kerja enggan mengevaluasi dan adanya bias karena kedekatan hubungan. Selain itu, penilaian kinerja yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri, dari segi keuntungan akan mengurangi sikap defensif terhadap evaluasi orang lain namun kelemahannya hasil penilaian cenderung lebih tinggi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya.
2. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya.
3. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya.
4. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya.

B. Implikasi

1. Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah bahwa setiap penelitian yang akan mempelajari beban kerja dosen, perlu memperhitungkan keseluruhan aspek yang termasuk dalam beban kerja dosen. Sementara, penelitian yang akan mempelajari kepuasan kerja dan komitmen organisasi, pada khususnya, atau penelitian yang menggunakan sikap atau skala psikologis, pada umumnya, perlu mempertimbangkan aspek *social desirability* (fenomena kepatutan sosial). Dan

penelitian yang mempelajari tentang kinerja, perlu mempertimbangkan obyektifitas dalam penilaian kinerja.

2. Implikasi kebijakan dari penelitian ini bagi institusi, dalam hal ini Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya adalah perlu penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen. Dalam organisasi apapun, kegiatan penilaian kinerja dari setiap karyawan merupakan kegiatan yang umum dilakukan. Demikian pula dalam organisasi pendidikan tinggi, baik yang berbentuk universitas, institut, maupun sekolah tinggi. Pada dasarnya, evaluasi kinerja dosen digunakan untuk berbagai hal, antara lain: (1) mengidentifikasi kontribusi dosen dalam pencapaian tujuan program studi/fakultas, dan (2) menilai kebutuhan dosen akan bimbingan dan pelatihan khususnya dalam bidang pengajaran. Namun pada kenyataannya, evaluasi dosen kadang tidak efektif karena evaluasi dosen sekedar menjadi kegiatan administratif, tidak diumpanbalikkan, sehingga menjadi kegiatan yang tidak ada gunanya secara nyata.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan-keterbatasan yang dapat menimbulkan gangguan terhadap hasil penelitian. Keterbatasan-keterbatasan tersebut antara lain :

1. Sedikitnya jumlah subyek penelitian karena hanya terbatas pada satu fakultas menyebabkan hasil penelitian tidak bisa digeneralisasikan pada populasi yang lebih besar yang mempunyai karakteristik yang sama.

2. Penelitian ini merupakan studi kasus pada Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya, dengan demikian kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini tentunya belum memungkinkan untuk dijadikan kesimpulan yang berlaku umum pada fakultas yang lain, baik di lingkungan Universitas Muhammadiyah Surabaya maupun universitas lain secara umum. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas permasalahan yang dihadapi untuk masing-masing institusi yang berbeda.
3. Faktor beban kerja yang mempengaruhi kinerja dosen pada Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya dalam penelitian ini masih perlu diperluas tidak sebatas hanya beban memberikan kuliah secara tatap muka, bimbingan praktek di laboratorium maupun beban bimbingan karya tulis/skripsi pada jenjang S0/S1.
4. Data penelitian untuk variabel kinerja ini dihasilkan dari instrumen yang berdasarkan pada persepsi jawaban subyek penelitian sebagai penilai, melalui penilaian persepsional yang dilakukan oleh beberapa macam penilai, diantaranya mahasiswa, teman sejawat dan atasan langsung. Model penilaian kinerja semacam ini rentan terhadap timbulnya bias penelitian misalnya ada perasaan suka atau tidak suka terhadap orang yang dinilai. Idealnya, penilaian kinerja dilakukan secara obyektif yaitu berdasarkan fakta yang ada.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini perlu kiranya diteliti lebih lanjut tentang beban kerja dosen di bidang penelitian dan pengabdian masyarakat. Selain itu perlu diteliti pula indikator lain dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta faktor-

faktor lain yang memungkinkan turut mempengaruhi kinerja dosen tetap pada Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat*. Tesis Magister Manajemen Pasca Sarjana. Universitas Diponegoro, Semarang. Tidak diterbitkan.
- Agustina, T. S. 2002. *Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi*. Tesis Pascasarjana. Universitas Airlangga, Surabaya. Tidak diterbitkan.
- BAN PT. 2010. *Panduan Pengisian Borang*. Diambil tanggal 30 Juli 2010 dari <http://www.ban-pt.depdiknas.go.id>
- Bilmoneva, L. dan Kusnanto, H. 2006. "Hubungan antara Komitmen terhadap Organisasi dengan Kinerja Dosen Pembelajaran Klinik di AKPER Swasta di Pekanbaru". *Working Paper Series*, 11. Januari. Diambil tanggal 30 Maret 2010 dari <http://www.lrc-kmpk.ugm.ac.id>.
- Chairy, L. S. 2005. "Evaluasi Dosen sebagai Bentuk dari Penilaian Kinerja". *Makalah*. Disampaikan dalam Workshop Evaluasi Kinerja Dosen Oleh Mahasiswa, di UIN Syarif Hidayatullah : Jakarta. Tanggal 9 April. Diambil tanggal 30 Maret 2010 dari <http://www.staff.ui.ac.id>.
- Djarmiko, H. E. 2000. "Mereka Butuh Jihad-jihad Baru". *SWA*, 16, Agustus.
- Dirjen Dikti. 2010. *Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen Tahun 2010*. Buku I. Diambil tanggal 30 Maret 2010 dari <http://www.serdos.brawijaya.ac.id>.
- _____. 2010. *Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen Tahun 2010*. Buku II. Diambil tanggal 30 Maret 2010 dari <http://www.serdos.brawijaya.ac.id>.
- _____. 2010. *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*. Diambil tanggal 30 Maret 2010 dari <http://www.hktl.ugm.ac.id>.

_____. 2010. “Pencegahan Plagiat”. Diambil tanggal 30 Juli 2010 dari <http://www.hkttl.ugm.ac.id>.

Engko, C. 2006. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening”. *Makalah*. Disampaikan dalam Simposium Nasional Akuntansi ke-9, di Padang. Tanggal 23-26 Agustus.

Freeborn, D. K. 2001. “Satisfaction, commitment, and psychological well-being among HMO physicians”. *Western Journal of Medicine*. BMJ Publishing Group. Januari.

Greenberg, J. and Baron, R. A. 1997. *Behavior in Organizations: Managing the Human Side of Work*, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.

Gunawan. 2007. *Analisis Beban Kerja Perawat dengan Time and Motion Study berdasarkan Kompetensi Perawat*. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Airlangga, Surabaya. Tidak diterbitkan.

Hadi, S. 1991. *Analisa Butir Instrumen Angka, Tes dan Skala Nilai dengan Basica*. Yogyakarta: Andi Offset.

Handoko. 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, PT.

Kasim, S. (2001). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motiavasi Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Kristen Mojowarno. Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.

Koesmono, H. T. 2005. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7, 2. Universitas Kristen Petra, Surabaya.

Lee Huey Yiing. 2008. *The Association Between Organizational Culture and Leadership Behaviour and Organizational Commitment, Job Satisfaction and Employee Performance. A Malaysian Perspective*. Thesis. Faculty of Business and Accountancy. University of Malaya. Malaysia.

Lisnayetti dan Hasanbasri, M. 2006. "Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes Padang". *Working Paper Series*, 3. November.

Margiati, L. 2010. *Pengaruh Kecerdasan Emosi, Karakteristik Individu, Self Leadership, Komitmen Pada Profesi, Iklim Organisasi terhadap Kinerja dan Karier Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta Koperti Wilayah VII Jawa Timur*. Ringkasan Disertasi Pascasarjana. Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya. Tidak diterbitkan.

Marseto, D.S. 2007. *Komitmen Karyawan pada Organisasi Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Tesis Pascasarjana. Universitas Airlangga, Surabaya. Tidak diterbitkan.

Muchinsky, P. M. 1993. *Psychology Applied to Work*. Pasific Grove, California: Brooks/Cole Publishing Company.

Muhammadiyah, Universitas. 2009. *Evaluasi Diri Program Studi Kebidanan Fakultas Ilmu Kesehatan. Jenjang D III*. Surabaya.

Muhammadiyah, Universitas. 2009. *Evaluasi Diri Program Studi Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan. Jenjang D III*. Surabaya.

Munandar, A.S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.

Nugraheni, M. D. 2009. *Hubungan Aantara Beban Kerja Dengan Tingkat Kelelahan Kerja Pada Operator Unit Spinning IV Ring Frame Shift B PT. APAC Inti Corpora Tahun 2008*. Skripsi. Fakultas Ilmu Keolahragaan. Universitas Negeri, Semarang. Tidak diterbitkan.

Renyowijoyo, M. 2003. *Hubungan Antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris Karyawan Sektor Manufaktur di Indonesia)*. Tesis. Universiti Utara Malaysia.

Seniati, L. 2006. "Pengaruh Masa Kerja, *Trait* Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia". *Makara, Sosial Humaniora*, 10, 2. Desember.

Siagian, S. P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, PT.

Sudiro, A. 2008. "Pengaruh Timbal-Balik Antara Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Keluarga dan Komitmen Kerja serta Dampaknya terhadap Prestasi Kerja dan Karier Dosen". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10, 1. Universitas Kristen Petra, Surabaya.

Suhat. 2007. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Dosen dalam Proses Belajar Mengajar di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mahardhika Cirebon*. Tesis Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. Semarang. Tidak diterbitkan.

Taroreh, R. N. 2009. *Analisis Faktor-Faktor Organisasional yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Ekonomi PTN Di Sulawesi Utara*. Disertasi Pasca Sarjana Universitas Negeri Malang, Malang. Tidak diterbitkan.

Tella, A., Ayeni, C.O., Popoola, S.O. 2007. "Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria." *Library Philosophy and Practice* 2007. April. Diambil tanggal 31 Juli 2010 dari <http://www.webpages.uidaho.edu/~mbolin/tella2.pdf>

Tinambunan, A.P. 2004. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unika St. Thomas Sumatera Utara*. Tesis Pasca Sarjana Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Sumatera Utara.

Wefald, M. R. S., Savastano, T.C., and Downey, R.G. 2008. *A structural model of workload, job attitudes, stress, and turnover intentions*. Diambil tanggal 30 Maret 2010 dari <http://www.midwestacademy.org>.

Widhiarso, W. 2010. "Fenomena Kepatutan Sosial (social desirability) pada Respon terhadap Skala Psikologi ". Diambil tanggal 4 Agustus 2010 dari <http://wahyupsy.blog.ugm.ac.id>.

Widhiarso, W dan Suhapti, R. 2007. Eksplorasi Karakteristik Item Skala Psikologis yang Rentan terhadap Tipuan Respon. Laporan Penelitian Hibah Bersaing. Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.

Wurjaningrum, F. 2002. Analis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Airlangga. Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.

Yudianto, R. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Pangudi Luhur Tarcisius Semarang*. Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Tidak diterbitkan.

